BIULETYN ZWIĄZKOWY/ WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 50/ I 2019



ISSN: 2353-4974

II Socjalny Kongres Kobiet

O WYŻSZE PŁACE
O NIŻSZE CZYNSZE





50
numer Biuletynu!

ZWIĄZKI ZAWODOWE A WALKA O PRAWA REPRODUKCYJNE





GRZYB:
PRZEWLEKŁE ZAPALENIE
DRÓG ODDECHOWYCH
I INNE CHOROBY









KOMENTARZ REDAKCYJNY

Nadchodzący kryzys „Dobrej Zmiany”

Redakcja

Strajk głodowy lekarzy-rezydentów i lekarek-rezydentek, strajk generalny w edukacji, ogólnopolski protest policjantów oraz pracownic i pracowników sądów, dwutygodniowy strajk w PLL LOT, demonstracje personelu pomocy społecznej – jak na „socjalny rząd”, który „stoi po stronie ludzi pracy”, Prawo i Sprawiedliwość zaskakująco często wchodzi w ostre konflikty z ruchem związkowym i najwyraźniej nie jest w stanie zaspokoić aspiracji płacowych dużej części pracowników i pracownic budżetówki. Tak naprawdę nie powinno nas to dziwić: PiS reprezentuje konserwatywną wizję polityki społecznej i gospodarczej, która z jednej strony odwołuje się do potrzeb, aspiracji i poczucia godności klasy pracującej, a z drugiej nie chce na serio naruszać interesów kapitału (poza tą jego częścią, która jest przedstawiana jako „obca” w opozycji do „naszego”, „polskiego kapitału”). Chociaż w okresach dobrej koniunktury taka polityka może przez pewien czas się sprawdzać, a społeczne niezadowolenie można spacyfikować programami takimi jak 500+, to w dłuższej perspektywie jej efektem jest rozbudzenie oczekiwań klasy pracującej, które z konieczności prowadzić będą do presji na zwiększenie wydatków z budżetu. I wtedy nie da się tej presji zaspokoić bez zmiany zasad opodatkowania i uderzenia w interesy klas wyższych. Władza głosząca „wspólnotę narodowych interesów” (która z jednej strony zwiększa świadczenia socjalne, a z drugiej obiecuje, że „cała Polska stanie się Specjalną Strefą Ekonomiczną”) zostaje wtedy postawiona w sytuacji, w której różne klasy społeczne tworzące naród wchodzą w ostry konflikt o podział wytwarzanego bogactwa. I konfliktu tego nie da się rozwiązać wyłącznie przez takie działania jak uszczelnianie VAT-u (dotychczasowa taktyka PiS-u niepowodująca wzrostu podatków) – trzeba zdecydować albo o odrzuceniu postulatów pracowniczych, albo o „dokręceniu śruby” bogatym.

Ograniczenia konserwatywnej polityki „przywracania godności” widać teraz doskonale na Węgrzech, gdzie właśnie wybuchły masowe protesty przeciwko projektowi reformy czasu pracy. „Socjalny” i bliski linii PiS-u Victor Orbán zaproponował ni mniej, ni więcej, tylko trzyletnie (!) okresy rozliczeniowe i podniesienie rocznego limitu nadgodzin z 240 do 400. Wszystko po to, by zapewnić niemieckim koncernom motoryzacyjnym, na których w dużej mierze opiera się węgierska gospodarka, możliwość elastycznego zarządzania lokalną siłą roboczą. Okazało się więc, że retoryka „godności narodowej” ustąpić musiała presji kapitalizmu, w ramach którego funkcjonuje zarówno węgierski Fidesz, polskie PiS, jak i wszystkie inne partie prawicowe udające, że budują alternatywę, nie naruszając sedna systemu, przeciwko któremu rzekomo prowadzą krucjatę. A tym sednem jest (i zawsze był) kapitalizm.

Nadchodzący 2019 rok będzie więc dla nas – członków i członkiń radykalnej części ruchu związkowego – bez wątpienia ważnym okresem, kiedy to z jednej strony będą nasilać się pracownicze wystąpienia, a z drugiej będą następowały próby przedstawiania ich w kategoriach „awanturnictwa” i „prób przywrócenia tego, co było przed 2015 rokiem”. Nie powinniśmy i nie powinnyśmy dać się na to nabrać – nasze miejsce w przyszłym roku będzie na ulicach wspólnie z tymi związkami zawodowymi i grupami zawodowymi, które wystąpią przeciwko rządowi, domagając się poprawy warunków pracy i wyższych płac.

Negatywnym punktem odniesienia powinna za to być dla nas NSZZ „Solidarność”, która 3 lata temu wybrała sojusz z aktualnym rządem i obecnie płaci za niego cenę taką samą, jak w okresie rządów koalicji AWS-UW (1997–2001): staje się związkiem-parasolem ochronnym dla władzy, zapominając o swoich zobowiązaniach wobec świata pracy. Co ważne, tym razem „Solidarność” kompromituje się w sposób dużo bardziej spektakularny niż 20 lat temu. Wtedy funkcja parasola oznaczała tylko werbalne poparcie dla antyspołecznych reform (takich jak np. wprowadzenie Otwartych Funduszy Emerytalnych), obecnie struktury „S” co rusz podpisują kompromitujące porozumienia obliczone na złamanie trwających strajków lub protestów – w tym samym momencie, gdy wszystkie inne związki są w ostrym konflikcie czy to z rządem (edukacja, służba zdrowia, sądownictwo), czy z zarządami spółek skarbu państwa (LOT). To właśnie w kontrze do takich praktyk (nie bójmy się tego słowa: kolaboracji klasowej) powstała Inicjatywa Pracownicza i teraz szczególnie mocno powinniśmy podkreślać, że model działania związkowego wypracowany przez „Solidarność” ostatecznie dogorywa, a zastąpić go musi bojowy ruch związkowy niezwiązany z żadnymi układami politycznymi i bezkompromisowo walczący o interesy świata pracy, a w dłuższej perspektywie opowiadający się za całkowitą zmianą świata, w którym żyjemy. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – OGÓLNOPOLSKIE

Zapowiedź: XI Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza

Komisja Krajowa

30 marca 2019 r. w Poznaniu odbędzie się XI Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza. Zjazd jest najwyższą władzą naszego związku – decyduje m.in. o zmianach statutowych, składzie Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej oraz podejmuje uchwały i stanowiska we wszystkich sprawach istotnych dla OZZ IP.

W pierwszej części Zjazdu członkowie i członkinie obecnej Komisji Krajowej przedstawią sprawozdania dotyczące obecnej kondycji związku, rozwoju komisji, stanu finansów, głównych problemów, jakie pojawiły się w ostatnich latach oraz podjętych przez związek działań.

W drugiej części Delegaci i Delegatki wybiorą nową Komisję Krajową oraz Krajową Komisję Rewizyjną. Następnie omówimy i przeprowadzimy głosowanie nad proponowanymi zmianami w Statucie związku oraz dotyczącymi składek.

Trzecia część będzie poświęcona planom działań na kolejne dwa lata. Rozpocznie się ona w sobotę i będzie kontynuowana w niedzielę. Zaplanowane są dyskusje m.in. na następujące tematy:

- stworzenie konfederacji z innymi związkami zawodowymi, m.in. MZZP Zjednoczeni;
- organizacja związku w kontekście działalności administracyjnej i prawnej, rozwój biura związku oraz dyżurów prawnych;
- relacje z innymi związkami na poziomie międzynarodowym, udział w strukturach międzynarodowych;
- rozwój i organizacja struktur regionalnych związku.

W XI Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek Związku prawo do głosowania posiadają wszystkie podstawowe organizacje związku (Komisje Zakładowe, Komisje Międzyzakładowe, Komisje Środowiskowe oraz Koła), natomiast członkowie i członkinie Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej oraz pozostali członkowie i członkinie Związku mogą uczestniczyć w Zjeździe, jednak bez prawa do głosowania.

Każda Komisja zarejestrowana w OZZ Inicjatywa Pracownicza ma prawo do wyboru dwóch osób spośród swoich członków i członkiń jako Delegatki lub Delegata na XI Zjazd. W zależności od liczebności Komisji ma ona możliwość wyboru dodatkowych Delegatów i Delegatek zgodnie z następującymi kryteriami:

- od 51 do 100 osób w Komisji – jeden dodatkowy Delegat lub Delegatka;
- 101 do 150 – dwoje dodatkowych Delegatów lub Delegatek;
- 151 do 500 – troje dodatkowych Delegatów lub Delegatek;
- 500 i więcej osób – komisja ma prawo do wyboru dodatkowo czwórki Delegatów lub Delegatek.

Wybory Delegatów lub Delegatek poszczególnych Komisji na XI Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek Związku muszą odbyć się najpóźniej do 15 marca 2019 r. Prezydium Komisji powinno przedstawić Komisji Krajowej najpóźniej do dnia 20 marca 2019 r. kopie następujących dokumentów:

a) Uchwałę walnego zebrania Komisji w sprawie wyboru Delegatów lub Delegatek na XI Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek;

b) Listę obecności walnego zebrania Komisji, podczas którego dokonano wyboru Delegatów lub Delegatek.

Szczegółowe informacje na temat zjazdu zostaną umieszczone na stronie internetowej oraz facebooku OZZ Inicjatywa Pracownicza w pierwszej połowie stycznia. W związku z tym, że obecność na Zjeździe jest obowiązkowa, prosimy wszystkie komisje o śledzenie związanych z nim informacji.

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z Komisją Krajową. ●

Wszystkim członkom, członkiniom, sympatykom i sympatyczkom naszego Związku życzymy wzrostu wynagrodzeń w 2019 roku!





Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy "Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 **Poznań** / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują:** red. prowadzący: Jakub Grzegorczyk, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Jarosław Urbański / **Skład:** Artur Mróz, ka.mal / **Druk:** Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – OGÓLNOPOLSKIE

Sprawozdanie z II Socjalnego Kongresu Kobiet

O wyższe płace i niższe czynsze

Organizatorki SKK

13 października 2018 r. w Poznaniu odbyła się II edycja Socjalnego Kongresu Kobiet. Uczestniczyło w niej ponad 100 osób reprezentujących 20 organizacji pracowniczych, lokatorskich i kobiecych. Niemal 9 godzin dyskutowałyśmy o problemach, z którymi spotykamy się w naszych zakładach pracy i w naszych miastach. Podczas I edycji Kongresu, która odbyła się w marcu 2018 r., wypracowałyśmy 20 postulatów programowych dotyczących problematyki pracowniczej i lokatorskiej. 8 września zorganizowałyśmy debatę, podczas której lokatorki skonfrontowały swoje postulaty z kandydatami na prezydenta Warszawy. II Kongres w Poznaniu służył podsumowaniu naszych walk przed rozpoczęciem nowej kadencji władz samorządowych.

Pierwsza część spotkania odnosiła się do genezy i znaczenia sześciu postulatów, które bezpośrednio wiążą się z bieżącymi działaniami podejmowanymi przez kobiety zrzeszone w związku Inicjatywa Pracownicza, w Warszawskim i w Wielkopolskim Stowarzyszeniu Lokatorów. Oto one:

1. **Podwyższyć płace w instytucjach opłacanych z budżetu miasta i województwa. (Komisja Międzyzakładowa OZZ IP przy Zespołach Żłobków w Poznaniu i Komisja Zakładowa OZZ IP przy Szpitalu Klinicznym Przemienienia Pańskiego);**
2. **Znieść czynsze i długi oraz uruchomić realne dopłaty za ogrzewanie się prądem do czasu podłączenia wszystkich lokali komunalnych i socjalnych do C.O. (Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów);**
3. **Wliczać czas przeznaczony na dojazd do miejsca pracy w całkowity czas dnia roboczego. (Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazon Fulfillment Poland Sp. z o.o.);**
4. **Urealnić kryterium dochodowe przy przyznawaniu mieszkań komunalnych i socjalnych, znieść kryterium metrażowe oraz wprowadzić zasady przyznawania lokali socjalnych odpowiadających realnym potrzebom mieszkańców i mieszkanek gmin. (Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów);**
5. **Wprowadzić powszechną emeryturę na poziomie co najmniej płacy minimalnej. (Komisja Środowiskowa Dziennikarzy i Dziennikarek przy OZZ IP);**
6. **Zatrzymać reprywatyzację nieruchomości i naprawić spowodowane przez nią krzywdy społeczne. (Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów).**

Podczas drugiej części Kongresu podzieliłyśmy się na trzy grupy, w których omawiałyśmy działania umożliwiające realizację postulatów z listy stworzonej podczas I edycji Kongresu.

I grupa – postulaty lokatorskie

Walka o lepsze warunki mieszkaniowe należy do sfery walki o lepsze warunki życia kobiet. Zastanowiłyśmy się wspólnie nad pytaniem: z czego wynika fakt, że w większości to kobiety angażują się w działania lokatorskie? Lokalne organizatorki z Warszawy, Łodzi i Poznania podkreśliły, że w domu kobiety nie tylko odpoczywają po pracy zarobkowej, ale także wykonują nieodpłatną pracę opiekuńczą. Dla kobiet dom to drugi zakład pracy, za który w dodatku muszą opłacać czynsz (często pochłaniający większość zarobków). Najczęściej kobiety odpowiadają za sprzątanie mieszkania (ale też pranie, prasowanie itd.), co oznacza, że, w lokalach komunalnych bez C.O. to one najczęściej zmywają ze ścian trujące grzyby i pleśń, przez co częściej narażone są na groźne choroby. Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni dbają o sprawy administracyjne związane z mieszkaniem, częściej zajmują się budżetem domowym i płacą rachunki za mieszkanie. Obserwacje w grupie były tu zbieżne z ostatnimi badaniami CBOS. Nie dziwi więc, że to właśnie kobiety protestują wobec złych warunków mieszkaniowych i zbyt wysokich opłat.

Wspominałyśmy też, że kobiety częściej niż mężczyźni utrzymują kontakty z sąsiadami, stąd to im łatwiej przychodzi budowanie solidarności we wspólnej walce o dach nad głową. W związkach przemocowych to często kobieta jest zmuszona opuścić mieszkanie wraz z dziećmi. W takich sytuacjach możliwość wynajęcia mieszkania tanio pozwala samodzielnie stanąć na nogi.

Podczas spotkania zdecydowałyśmy się podjąć próbę koordynacji pewnych działań na poziomie międzymiastowym. W szczególności, jako już współpracujące ze sobą warszawskie i wielkopolskie WSL-e, chcemy spróbować uściślić więzi na polu lokatorskim z łódzkim Stowarzyszeniem „Bratnia Pomoc", wrocławską Akcją Lokatorską, lubelską Akcją Lokatorską oraz Ruchem Sprawiedliwości Społecznej. Na spotkaniu warsztatowym obecne były delegatki warszawskiego i wielkopolskiego WSL, RSS i „Bratniej Pomocy", niemniej liczymy na udział organizacji z Wrocławia i Lublina w dalszych pracach.

Zgodnie z ustaleniami, chcemy podjąć próbę spięcia działań na poziomie międzymiastowym poprzez wspólne hasło-postulat (na podstawie pierwszego postulatu lokatorskiego SKK): Powszechny dostęp do mieszkań komunalnych poprzez poszerzenie zasobu i zmianę kryteriów dochodowych oraz metrażowych. Mieszkania te powinny być tanie, zdrowe (czyli niezagrzybione i z dostępem do centralnego ogrzewania) i dostosowane do potrzeb (np. osób niepełnosprawnych).

W celu podjęcia koordynacji ustaliłyśmy, że chcemy wspólnie wydać broszurę, która zawierałaby:

1. opracowanie sytuacji zasobu mieszkań komunalnych/socjalnych w danym mieście (liczba i stan, główne problemy);
2. opracowanie kwestii walki o lepsze warunki mieszkaniowe jako walki o poprawę bytu kobiet, na podstawie dyskusji z warsztatu;
3. wzorcowy projekt zmiany uchwały mieszkaniowej do przyjęcia na poziomie samorządu w każdym mieście. Projekt umożliwiałby wprowadzenie w życie naszego postulatu o powszechnym dostępie na poziomie prawnym i zostałby opracowany przez wspierającą grupę prawną (zaproponowała to prawniczka lokatorska obecna na warsztacie). Projekt uchwały zawierałby podstawy prawne do wprowadzenia miejskiego mieszkaniowego systemu ochrony dla kobiet ofiar przemocy na podstawie doświadczeń z Wrocławia.

II grupa – postulaty pracownic sektora publicznego

Warsztat skupił się przede wszystkim na specyfice sektora publicznego i wynikających z niej konsekwencji dla podejmowanych przez nas prób samoorganizacji. Stan, w którym wysokość płac w sektorze publicznym zależy od dyrekcji placówek, władz centralnych lub samorządowych umożliwia tym trzem podmiotom unikanie odpowiedzialności za złe warunki pracy i płacy. Mimo że sytuacja ekonomiczna uległa poprawie, od 10 lat władze samorządowe i centralne usprawiedliwiają cięcia i marginalizację sektora publicznego kryzysem finansowym. Sfeminizowane zawody związane z opieką, utrzymaniem szpitali, edukacją, kulturą itp. niezmiennie traktowane są przez polityków jako zbędny balast. W dalszym ciągu musimy się więc przeciwstawiać konserwatywno-liberalnej polityce, która uznaje naszą pracę jedynie za koszt. Z drugiej strony ta sama polityka umożliwia zwolnienia podatkowe dla przedsiębiorców, które określa jako inwestycje, co z naszej perspektywy oznacza przechwytywanie środków publicznych przez biznes.



Fot. W. Rosiński

Obrady II Socjalnego Kongresu Kobiet

Po zeszłorocznych protestach w Poznaniu, które wynikały z niedotrzymanej przez prezydenta obietnicy podwyżek, sytuacja nie uległa zmianie. Prezydent Jaśkowiak, wraz z resztą liberalnych polityków, wciąż podkreśla znaczenie kobiet dla polskiej demokracji. Jego polityka uniemożliwia nam jednak faktyczne uczestniczenie w tym ustroju. Dzieje się tak, gdyż utrzymywanie niskich płac zmusza nas do długich godzin pracy, po których jedyną rzeczą, w którą możemy się zaangażować, jest zbieranie sił przed kolejnym dniem harówki.

Budżet miasta nie jest tylko zestawieniem zysków i strat. Jego kształt określają decyzje o charakterze politycznym. Obecne władze od czterech lat nie robią nic, aby polepszyć sytuację sfeminizowanych i nisko płatnych zawodów, dzięki którym publiczne instytucje mogą funkcjonować. W rzeczywistości problemem nie jest zbyt mały budżet miasta, lecz nierówny podział środków – dla oficjeli wysokie pensje i premie, dla pracownic publicznych instytucji niskie płace i cięcia. Bez zmiany zasad podziału publicznych finansów polityce zawsze będą spychać nas na margines. Podobnych przypadków moglibyśmy wymienić dużo więcej – chociażby ciężka sytuacja pracownic przedszkoli w Bełchatowie zrzeszonych w Związku Zawodowym Pracowników „Zjednoczeni" czy pracownic poznańskich szpitali finansowanych przez władze centralne. W trakcie dyskusji ustaliłyśmy, że doświadczenia grup biorących udział w warsztacie zostaną opublikowane we wspólnej broszurze.

Kolejnym istotnym problemem jest to, że osoby zatrudnione w jednostkach budżetowych są systemowo dzielone na te, które otrzymują wyższe płace i te pracujące za głodowe stawki. W szpitalach nierówności płacowe są sformalizowane za pomocą ustaw, np. wprowadzonej niedawno ustawy o pracownikach medycznych. W ten sposób rozbija się solidarność między poszczególnymi grupami zawodowymi i utrzymuje pomiędzy nimi hierarchię. Zamiast skupiać się na nierówności płac pomiędzy kobietami a mężczyznami (które w Polsce są największe pośród kadry kierowniczej), należy znosić nierówności pomiędzy poszczególnymi zawodami. W obrębie tzw. zawodów sfeminizowanych nierówności płacowe są niewielkie, natomiast różnice pomiędzy samymi branżami niejednokrotnie przyjmują znaczący rozmiar.

Specyfika instytucji publicznych polega na tym, że ich kierownictwo jest wrażliwe na punkcie własnego wizerunku. Jego podważenie może zwiększyć siłę oddziaływania akcji informacyjnych, protestów i strajków. W trakcie ich trwania warto podejmować działania, które umożliwią zyskanie poparcia mieszkańców. Złe warunki pracy, życie w niedostatku i przepracowanie osób zatrudnionych w placówkach budżetowych zagrażają także tym, którzy korzystają z ich usług. Złe warunki pracy w sektorze budżetowym to złe warunki życia w mieście, a odpowiedzialność za taki stan rzeczy ciąży na dyrekcji i władzach. Ponadto w przypadku określania naszych żądań nie chcemy kierować się ich przydatnością dla biznesu oraz tym, czy ich realizacja zwiększy produktywność. Walczymy o to, aby odzyskać nasze życie dla nas i naszych bliskich, aby mieć czas na własne pasje, przyjaciół, rodzinę. Naszą rolą nie jest usprawnianie działania biznesu i zwiększanie jego zysków. Wymagamy lepszych warunków zatrudnienia, aby móc odmówić pracy na dwa etaty bez obawy, że ktoś uzna nas za niewydajne. To, co my uważamy za społecznie użyteczne, nie musi przynosić zysku biznesowi.

Walcząc o lepsze warunki pracy i płacy nie możemy zapominać o tym, że żaden zakład nie może funkcjonować bez pracownic i pracowników. To źródło naszej siły. Jeżeli jesteśmy ekspertkami od stabilnego działania zakładu, to równie dobrze wiemy, jak zakłócić jego działanie w taki sposób, aby spowodo-

wać ograniczenie wydajności pracy. Pracownice podały kilka przykładów spowolnienia czy odmowy pracy, które wymogły na kierownictwu zmianę kilku problematycznych kwestii. Wśród nich znalazły się takie działania jak odmowa wykonywania czynności ↗ wychodzących poza zakres obowiązków, spokojna praca przy zachowaniu zasad BHP. Działania te zwracają uwagę na niedobór personelu i przeciążenie pracą, a równocześnie nie zmuszają nas do prowadzenia niejednokrotnie poniżających dyskusji z dyrekcją. W trakcie warsztatu omówiłyśmy także strategię związaną z wejściem w spór zbiorowy, który umożliwia dodatkowe nagłośnienie sytuacji w poszczególnych zakładach.

III grupa – postulaty związane z organizacją pracy

W dyskusji nad postulatami związanymi z organizacją pracy wzięły udział m.in. osoby zrzeszone w ramach OZZ Inicjatywa Pracownicza i zatrudnione w Amazonie, Volkswagenie i w organizacjach pozarządowych, przedstawicielka koalicji zrzeszającej pracownice zatrudnione w seksbiznesie oraz osoby wspierające pracownice opieki w domach dla osób starszych.

Wstęp do dyskusji dotyczył powiązania pracy najemnej, etatowej lub prekarnej z pracą reprodukcyjną, tzn. wykonywaną w gospodarstwach domowych. Wiele żądań, które pozornie wiążą się wyłącznie ze strefą pracy najemnej, takich jak kwestie płacowe (podwyżki) czy związanych z organizacją pracy (prawo do przerwy i odpoczynku, wpływ na tempo pracy poprzez społeczną kontrolę norm) ma bezpośredni związek z wykonywaną przez wszystkich, choć zdecydowanie częściej przez kobiety, pracą opiekuńczą, jak i tym, co robimy w tak zwanym czasie wolnym, niezbędnym do tego, byśmy mogli znów stawić się w pracy. Przykładowo, domagamy się wyższych pensji, aby nie musieć pracować na nadgodziny, a zamiast tego spędzić czas z rodziną. Domagamy się przerw, odpoczynku w pracy, wolnych weekendów i mniejszego tempa pracy, byśmy po pracy mieli siłę opiekować się najbliższymi – jak i realizować siebie poza reżimem pracy najemnej.

Nie chodzi tylko o fizyczne wyczerpanie pracą omówione szczegółowo na przykładzie Amazona czy Volkswagena, ale też o presję psychiczną wywieraną poprzez nieustanną kontrolę tego, czy wyrabiamy normy, lub – co zostało omówione na przykładzie pracy w sektorze pozarządowym – mobbing i wynikające z niego problemy ze zdrowiem psychicznym związane ze stosowaniem przemocy w fundacjach i organizacjach. Propracowniczą odpowiedzią może być budowanie związku zawodowego jako sieci wsparcia (np. poprzez stawienie oporu naciskom zarządów organizacji, by „poświęcać się" dla misji fundacji, czyli poświęcać swoje prawa i zdrowie jako pracownicy/e, czy pomysł wprowadzenia do rad fundacji uzwiązkowionych pracownic/ków z innych fundacji, żeby mieć wpływ na warunki pracy).

W sektorach związanych z trzecim sektorem, pracą opiekuńczą czy seksprację główny problem to brak umów o pracę i stosowanie umów-zleceń pomimo jasnego stosunku pracy (świadczenie pracy pod nadzorem przełożono/ej, w określonym miejscu i określonym czasie) lub praca na czarno. Wiąże się to z brakiem opłacania nadgodzin, a nawet możliwości odbierania ich – co np. w trzecim sektorze wynika z dużego tempa pracy narzucanego przez terminy projektów i grantów. W takiej sytuacji przydatne może być monitorowanie i nagłaśnianie przypadków zastępowania umów o pracę umowami-zleceniami w organizacjach – wysyłanie zapytań do organizacji (kiedy ogłaszają nabór na warunkach umowy-zlecenia), dlaczego nie chcą stosować umów o pracę – co już teraz przynosi skutek i coraz więcej organizacji wycofuje się z umów-zleceń. W zakresie pracy seksualnej pierwszym krokiem jest uznanie jej za pracę najemną i niekryminalizowanie jej, co wiązałoby się z uznaniem prawa do opieki zdrowotnej czy przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownice opieki sieci prywatnych domów dla osób starszych, których przykład omówiono, również mają problem z umowami o pracę: czasem ponad połowa kadry opiekunek pracuje na umowę-zlecenie, jednak nie chcą przyjmować umów o pracę, gdyż wtedy nie mogłyby pracować w nadgodzinach, a ich podstawowa pensja nie wystarcza na utrzymanie. W konsekwencji na umowy-zlecenia pracują 200–230 godzin w miesiącu na 24- czy nawet 32-godzinne zmiany, co kończy się problemami ze zdrowiem (głównie z kręgosłupem). Niektóre śpią w ośrodkach, żeby zaoszczędzić, ich praca jest ściśle kontrolowana: wykonanie każdej czynności opiekuńczej muszą potwierdzić w czytniku kodów kreskowych.

Mówiliśmy o narzędziach działania, stawiania oporu i organizowania się: od nieformalnych, takich jak wspólna odmowa dostosowania się do antypracowniczych wymogów (wspólne wychodzenie na przerwę, spowalnianie pracy), po formalne: spory zbiorowe, sprawy sądowe (których kilkanaście prowadzi komisja IP w Amazonie, w tym w zakresie norm), współpraca z instytucjami zewnętrznymi w zakresie obrony praw pracowniczych (Inspekcja Pracy, Laboratorium Inspekcji Pracy mierzące wydatek energetyczny, Nadzór Budowlany), porady prawne. W sektorze opieki dobrą strategią jest budowanie solidarności z odbiorcami usług (np. pacjentami i rodzinami pacjentów), żeby wzmocnić siłę pracownic i tworzyć nacisk na dyrekcję. Omówiliśmy dylematy związane z angażowaniem mediów – z jednej strony często ze względu na dbanie o wizerunek korporacji korzystne jest prowadzenie kampanii medialnych (konferencji prasowych, przygotowywanie oświadczeń do mediów, zbieranie bazy mediów), choć na przykładzie problemów pracownic domów opieki omówiliśmy sytuację, gdy próba organizowania się opiekunek i wyjścia do mediów z problemami zakończyła się antypracowniczymi działaniami rodzin pacjentów (skargi na opiekunki).

Komisja w Volkswagenie omówiła ankietę, którą koledzy przeprowadzili wśród załogi – jako narzędzie z jednej strony służące do formowania postulatów, z drugiej do wywierania nacisku na zarząd (np. gdy zarząd chce wprowadzać niekorzystne zmiany w czasie pracy – ankieta dotyczyła wprowadzenia dodatkowej weekendowej zmiany oraz jasnych kryteriów przenosin do nowej fabryki – pracownicy nie wiedzieli, kto i na jakich zasadach będzie przenoszony); a także skrócenia czasu rozliczeniowego (tak, by nadgodziny były wypłacane od razu). Ankieta zwiększyła widoczność związku zawodowego, oddała głos zatrudnionym w ich własnej sprawie i możliwość wpływu na zmianę sytuacji w zakładzie pracy.

Ostatnia plenarna dyskusja Kongresu skupiła się na treści wydanego przez nas oświadczenia [patrz obok] i kwestiach organizacji kolejnego kongresu. Socjalny Kongres Kobiet został powołany celem wzmacniania bieżących walk poprzez wypracowanie wspólnych postulatów pracowniczych i lokatorskich. I i II SKK w Poznaniu oraz debatę SKK w Warszawie zorganizowałyśmy jako członkinie komisji Inicjatywy Pracowniczej oraz warszawskiego i wielkopolskiego WSL-u. Dyskusja dotycząca oświadczenia II SKK ukazała chęć innych organizacji i środowisk do wykorzystania SKK jako narzędzia do wzmocnienia walk prowadzonych na polu socjalnym. Organizację III SKK zapowiedziały delegatki z Torunia.

Organizacje uczestniczące w II SKK: Ruch Sprawiedliwości Społecznej, Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników „Zjednoczeni", Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów, Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów, Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza, Inicjatywa 8 Marca (Wrocław), Akademicki Komitet Protestacyjny, Partia Razem, Koalicja Sex Work Polska, Manifa Poznań, W Naszej Sprawie, Toruński Strajk Kobiet, Fundacja Nie Tylko Matka Polka, Kolektyw Manifa Toruńska, Stowarzyszenie „Bratnia Pomoc", Aborcyjny Dream Team, Codziennik Feministyczny, Feminoteka, Porozumienie Kobiet 8 Marca. ●

Oświadczenie organizatorek II Socjalnego Kongresu Kobiet: Czego żądamy od nowych władz

Socjalny Kongres Kobiet, 13.10.2018, Poznań

Samorządy wciąż nie poprawiają położenia kobiet

Od czasu pierwszych wolnych wyborów w 1989 r. żadna siła polityczna sprawująca władzę w Polsce nie reprezentowała interesów ludzi pracy, nie wspominając o interesach pracujących kobiet. Partie polityczne działające na szczeblu krajowym i samorządowym służą biznesowi. W ten sposób znacząca część społeczeństwa pozbawiona jest wpływu na warunki swojej pracy i swojego życia.

Władze miast działają tak, jakby zarządzały prywatnymi firmami. Dążą do maksymalnego zysku dzięki redukowaniu kosztów. Koszty to potrzeby pracownic i pracowników. Sposobem na ich ograniczanie jest utrzymywanie niskich płac i trudnych warunków pracy, a także cięcia zabezpieczeń socjalnych. Niskie płace zmuszają nas do ciężkiej pracy w sferze budżetowej bądź w firmach prywatnych, a brak zabezpieczeń socjalnych zmusza nas do darmowej pracy w gospodarstwach domowych. Zysk z kolei to wszelkie dobra, które pozostają poza naszą kontrolą: wysokie płace polityków i kierowników, bankiety i limuzyny dla nielicznych, infrastruktura służąca głównie biznesowi, stadiony zamiast mieszkań, pomniki zamiast opieki prenatalnej.

Wysokość płac nie odpowiada wartości naszej pracy, a mniejszość, która korzysta z naszej nisko płatnej pracy, wmawia nam, że na tym polega wolny rynek i demokracja. Dopóki demokracja będzie pozwalała na wzmaganie nierówności społecznych i nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami, dopóty żadne wybory nie polepszą położenia pracownic. Wymownym tego przykładem jest prezydent Warszawy. Pomimo że miastem tym rządzi kobieta, jej polityka reprywatyzacji pozbawiła dachu nad głową tysiące lokatorek. Zwiększenie liczby kobiet sprawujących władzę, które są oderwane od realiów panujących w zakładach pracy lub w zagrzybiałych mieszkaniach, nie rozwiąże naszych problemów. Kobiety, które na co dzień walczą o wyższe płace i niższe czynsze, nie potrzebują kolejnych polityczek, które są niezdolne do reprezentowania naszych interesów.

Pracownice poznańskich żłobków

Obecny prezydent Poznania w poprzedniej kampanii wyborczej obiecywał podwyżki dla pracownic żłobków i innych placówek miejskich. Po dojściu do władzy przez dwa lata walczył z organizacjami związkowymi o ograniczenie tych podwyżek do minimum. Ostatecznie zadeklarował podwyżkę o 700 zł brutto w ciągu 3 lat. Obietnicy swojej nie dotrzymał. W bieżącym roku władze miasta po raz kolejny zamierzają zamieść pod dywan problem minimalnych płac w żłobkach. Wbrew swoim deklaracjom o konieczności równouprawnienia kobiet Jacek Jaśkowiak robi wiele, by pracownice poznańskich żłobków nigdy nie zaznały równouprawnienia pod względem ekonomicznym.

Pracownice poznańskich szpitali

Pracownice niemedyczne Szpitala Przemienienia w Poznaniu od 2009 r. są pomijane przy systemowych podwyżkach. Z tego powodu ich płace realne, zamiast rosnąć, spadają. Ponadto różnice płac pomiędzy salową, pracownicą administracji, pielęgniarką a lekarzem są ogromne i stale rosną. Kiedy jedni zarabiają dziesiątki tysięcy złotych miesięcznie, innym trzeba wypłacać dodatki wyrównawcze, bo nie osiągają płacy minimalnej. Rząd przyjął projekt nowelizacji ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Proponowane warunki dla pracownic niemedycznych, jakie miała zapewnić nowelizacja ustawy, utrwalają nierówności płacowe.

Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów

Głównym celem naszych działań jest sprawienie, aby mieszkanie było dobrem dostępnym dla wszystkich potrzebujących, aby było naszym prawem, a nie przywilejem czy „wyborczą obietnicą". Spekulacje na rynku nieruchomości i budowlanym wraz z presją sektora bankowego spowodowały gwałtowny wzrost cen budowy i najmu mieszkań. Tysiące gospodarstw domowych musi borykać się z zadłużeniem czynszowym, wysiedleniami, eksmisjami i „czyszczeniami kamienic". Opowiadamy się zatem za większą dostępnością gminnych zasobów lokalowych, za rozwiniętym budownictwem komunalnym (w tym socjalnym), redukcją zadłużeń czynszowych i zmianą kryteriów przydziału mieszkań komunalnych. Konieczne jest nie tylko odrzucenie tzw. kryterium metrażowego (co w Poznaniu już się wydarzyło), ale także podniesienie kryterium dochodowego, aby prawo do mieszkania komunalnego zyskało więcej osób. Opowiadamy się także przeciwko prywatyzacji gminnych zasobów mieszkaniowych.

Warszawskie lokatorki z WSL: o tanie i zdrowe mieszkania

W stolicy mimo dwunastu lat rządów sprawowanych przez kobietę warunki mieszkaniowe masy uboższych kobiet i ich rodzin pozostają dramatyczne. Liczba tanich lokali gminy skurczyła się w tym czasie o 20 tys. Ponad dwie trzecie budynków zarządzanych przez miasto nie ma dostępu do centralnego ogrzewania, a tempo podłączeń w tych domach sięga 1 proc. rocznie. Rządząca miastem Platforma Obywatelska w drodze prywatyzacji lub wyburzania publicznego zasobu mieszkaniowego w sumie skazała ok. 50 tys. ludzi na ryzyko zamarznięcia lub chorób poprzez zamieszkiwanie w zimnych, wilgotnych i zgrzybiałych lokalach. Taka polityka wpędziła tysiące gospodarstw domowych w zadłużenie powstałe w wyniku wysokich kosztów ogrzewania prądem. Co więcej, wśród mieszkańców niedogrzanych budynków rozprzestrzenia się gruźlica, a władze twierdzą, że nie mają lepszych mieszkań, aby ewakuować do nich ludzi. W takich dzielnicach, jak południowa Praga, mniej niż dwa na sto budynków jest w dobrym stanie, a władze miasta od dekady nie zbudowały w nich ani jednego nowego lokalu. Elity skazują nas na kryzys, za który płacimy własnym zdrowiem. Lokatorki z warszawskiej Pragi walczą o zwiększenie zasobu tanich mieszkań, a w lokalach gminy, gdzie panują choroby, walczą o zniesienie czynszów i długów oraz realne dopłaty za ogrzewanie do czasu podłączenia wszystkich do C.O., tj. najtańszej metody ogrzewania.

Powyżej opisane przykłady bieżących konfliktów, w których kobiety są zmuszone walczyć o dostęp do podstawowych środków utrzymania, nie są odosobnione. Z podobnymi bądź z takimi samymi problemami mierzą się kobiety w całej Polsce. Zamiast skupiać się na wyborach, wspólnie organizujemy się w zakładach pracy i w dzielnicach. Dzięki związkom zawodowym, stowarzyszeniom lokatorskim i grupom nieformalnym odzyskujemy wpływ na nasze życie, które wciąż niszczą polityci i biznes. ●

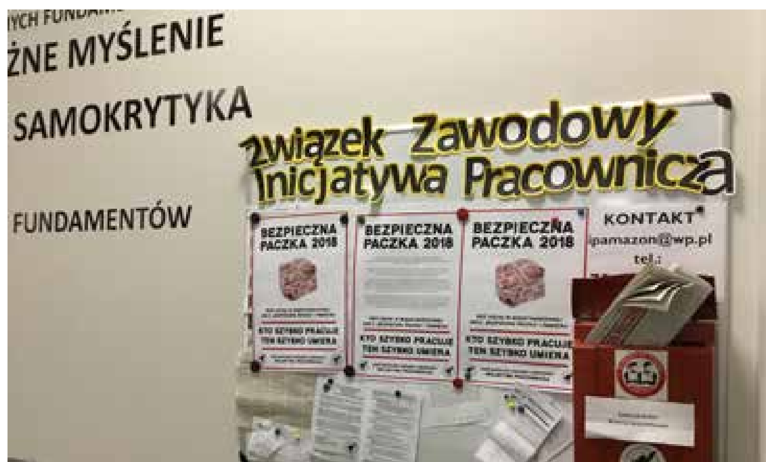
Amazon wycofuje się z kontrowersyjnych zapisów oceny pracowniczej i wprowadza bonus świąteczny

Komisja Międzyzakładowa Amazon

Dzięki trwającym od 30 września do 4 października 2018 r. rozmowom pomiędzy organizacjami związkowymi a przedstawicielami zarządu Amazon Fulfillment Poland Sp. z o.o. na okres czterech miesięcy został zawieszony kontrowersyjny system oceniania pracowników, który Inicjatywa Pracownicza krytykowała od wielu miesięcy.

W imieniu OZZ Inicjatywa Pracownicza negocjowaliśmy razem z drugim związkiem zawodowym Regulamin Bonusu Świątecznego. Rozmowy nie były łatwe. Amazon początkowo zaproponował bonus w zależności od magazynu w wysokości 1200 zł i 900 zł, zarówno dla pracowników stałych, jak i agencyjnych. Warunkiem otrzymania bonusu miała być obecność przez cały grudzień. Związki domagały się wyższego bonusu i takiej samej kwoty dla magazynów w różnych lokalizacjach. Zarazem pracodawca uzależniał wprowadzenie jakiegokolwiek bonusu od akceptacji proponowanej przez zarząd kwoty przez organizacje związkowe.

Wynegocjowana ostateczna wysokość bonusu wyniosła 1300 zł dla magazynów w Poznaniu i Wrocławiu oraz 1000 zł dla Szczecina i Katowic. Nie jest to dla nas satysfakcjonująca kwota, lecz zdecydowaliśmy się zaakceptować ją pod warunkiem zawieszenia przez Amazon kontrowersyjnych zapisów dotyczących systemu ocen pracowniczych (chodzi o negatywne oceny zwrotne w zakresie wydajności i jakości, tzw. feedbacki, regulowane przez załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy). Udało się również skrócić okres obowiązkowej obecności w pracy wymaganej do uzyskania bonusu do 3 tygodni oraz wprowadzić dodatkowe wyjątki niebędące tzw. incydentem, odbierającym premię (urlop okolicznościowy, wizyta u medyka do 1 godziny, wezwania sądowe).



Tablica informacyjna komisji IP w Amazonie

Zawieszenie załącznika nr 3, czyli wręczania oceny za normy i jakość, uznajemy za przełomowe wydarzenie w walce o poprawę warunków pracy w magazynach Amazon. Dokument – którego wprowadzenie nie było nigdy uzgodnione z organizacjami związkowymi – pozwalał Amazonowi zwalniać pracowników za niewyrabianie założonej normy czy jakości. Od pracownika magazynowego oczekiwano 100% wydajności, a w razie otrzymania łącznie 6 negatywnych ocen w ciągu 12 miesięcy lub 4 takich ocen z rzędu (ocena dotyczyła 1 tygodnia pracy), pracownik był kwalifikowany do zwolnienia. Dotyczyło to nawet osób wyrabiających 99,5% normy.

Nasz związek podczas akcji ulotkowych, protestów, a także toczących się rozpraw sądowych wielokrotnie uzasadniał, dlaczego obowiązujący dotychczas system oceny był nieobiektywny, nie uwzględniał niezawinionych przez pracownika sytuacji (zepsute skanery, przestoje, źle oznakowany towar itd.) i prowadził do wywierania presji psychicznej na pracowników. To do niego odwoływał się biegły sądowy, pisząc w ekspertyzie, że „praca w Amazonie nie jest dostosowana do możliwości fizycznych i psychicznych człowieka i pracownika". Rosnące normy (których wzrost nie był konsultowany z przedstawicielkami związku) prowadziły do wyczerpania i wiecznej pogoni za normą, przez co zagrażały zdrowiu pracowników. W sierpniu opisywaliśmy ten problem w liście do prezesa ds. operacyjnych firmy Amazon, Stevena Harmana. Informowaliśmy o problemie Inspekcję Pracy, która również wskazywała na konieczność uzgadniania wysokości płac i jej składników przez pracodawcę z organizacjami związkowymi, czego dotychczas Amazon nie robił.

Załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy został zawieszony na okres od 8.10.2019 r. do 31.01.2019 r. W tym czasie żaden z pracowników nie otrzyma negatywnej oceny z powodu zbyt niskiej produktywności i jakości oraz nie może otrzymać wypowiedzenia umowy na tej podstawie. Do końca stycznia 2019 r. organizacje związkowe będą uzgadniać nowe zapisy w tym dokumencie podczas 8 spotkań z przedstawicielami zarządu. Jeżeli do końca stycznia 2019 r. pracodawca nie zdoła osiągnąć porozumienia w stosunku do zaproponowanych zmian, termin ten zostanie przedłużony do 28 lutego 2019 r.

W listopadzie w ramach ankiety zaczęliśmy pytać pracowników o to, jak dotychczasowy system feedbacków stosowany przez Amazon wpływa na ich zdrowie psychofizyczne, jaki jest ich stosunek do niego, co motywuje ich do pracy oraz jak wyobrażają sobie lepiej funkcjonującą ocenę pracownika. W ciągu dwóch tygodni w ankiecie wzięło udział ok. 900 osób. Raport z wyników opublikujemy na stronie internetowej Inicjatywy Pracowniczej. ●

Bydgoszcz: pracownicy Miejskich Wodociągów i Kanalizacji żądają zmian w ZUZP

Inicjatywa Pracownicza wraz z innymi związkami zawodowymi wniosła do dyrekcji przedsiębiorstwa Miejskie Wodociągi i Kanalizacja w Bydgoszczy Sp. z o.o. wniosek o rozpoczęcie rokowań w sprawie zmian zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP). Wobec braku odzewu ze strony pracodawcy 16 października zorganizowano pod siedzibą spółki protest. Wzięła w nim udział ponad setka pracowników. Przybyły także delegacje związku z Poznania i Warszawy. Protest poparła zakładowa Solidarność.



Protest komisji IP w Miejskich Wodociągach i Kanalizacji (Bydgoszcz, 16.10.2018)

Dlaczego pracownicy MWiK chcą zmian w ZUZP?

Dla zrozumienia intencji Inicjatywy Pracowniczej i załogi MWiK trzeba przede wszystkim zauważyć wszystkie przeobrażenia zakładowego układu pracy, jakie zaszły na przestrzeni ostatnich ponad 15 lat. W tym celu musimy cofnąć się do roku 2002, kiedy to związki zawodowe podpisały ZUZP z dyrekcją przedsiębiorstwa. W przyjętym wówczas kształcie, satysfakcjonującym załogę, obowiązywał on tylko do roku 2008. Wówczas to, pod presją informacji o kolejnych krachach na giełdach i spodziewanego załamania czy spowolnienia gospodarczego, przekonano przedstawicieli związków zawodowych (Inicjatywa Pracownicze jeszcze wtedy nie działała w MWiK) do renegocjacji układu. Rozmowy toczyły się w atmosferze oczekiwanego kryzysu. Rząd (koalicja PO-PSL) przyjmował tzw. pakiet antykryzysowy. ZUZP został radykalnie zmieniony na niekorzyść pracowników.

Niedługo potem jednak okazało się, że Polska jest „Zieloną Wyspą" i żaden wstrząs gospodarczy nam nie grozi. Dodatnie wyniki ekonomiczne za lata 2007–2009 uzyskiwał także MWiK. Jasno wskazywało to, że przedsiębiorstwo nie ma się gorzej, a doniesienia o światowym kryzysie wykorzystano, aby przeprowadzić cięcia socjalne. Łącznie za trzy lata (2007–2009) wypracowano 11,5 mln zł czystego zysku. W 2008 roku (kiedy od połowy roku obowiązywał już nowy ZUZP) firma uzyskała 5,9 miliona zł zysku netto! Niestety przynajmniej po części sięgając do kieszeni członków załogi.

Wśród szeregu niekorzystnych z punktu widzenia interesów załogi poprawek w 2008 r. wprowadzono m.in. następujące zmiany:

- zmiana przepisów dotyczących nadgodzin. ZUZP z 2002 r. przewidywał, że za dwie pierwsze godziny nadliczbowe przysługuje dodatek w wysokości 50%, ale już za każdą kolejną nadgodzinę w wysokości 100%. Po zmianach z 2008 r. obowiązywały stawki jak w Kodeksie pracy, czyli za każdą kolejną nadgodzinę płacono już tylko dodatek w wysokości 50%.
- wg ZUZP z 2002 r. odprawa rentowa i emerytalna po 15 latach pracy wynosiła 150% i sukcesywnie rosła proporcjonalnie do czasu pracy w MWiK, aż do 600% po 40 latach pracy. W tym przypadku w 2008 r. także wprowadzono zapisy analogiczne jak w Kodeksie pracy, czyli odprawa wynosiła już tylko jednomiesięczne wynagrodzenie.
- wg zapisu ZUZP z 2002 r. pracownicy mieli „prawo do nagrody rocznej" adekwatnej do uzyskanych przez Spółkę wyników. Po zmianie w 2008 r. to Zarząd Spółki decyduje (w konsultacji ze związkami zawodowymi) o wypłacie nagrody i jej wysokości.

Tych niekorzystnych dla członków załogi zmian było dużo więcej.

Czego załoga żąda dziś?

Po dziesięciu latach okazało się, że Spółka znacząco zwiększyła swoje zyski, które obecnie liczy się już w dziesiątki milionów złotych rocznie (19 mln zł w 2016 r. i 23,2 mln zł w 2017 r.). Wynik ten jest dużo lepszy, nawet gdyby uwzględnić inflację. Zyski rosły oczywiście niewspółmiernie szybciej niż wynagrodzenia pracowników MWiK. W tych okolicznościach wydaje się, że firma powinna „dopuścić do zysków" także załogę. Dlatego Inicjatywa Pracownicza wystąpiła z propozycją zmian szeregu zapisów ZUZP i przewrócenia choćby częściowo sytuacji z 2002 r. Żądania są naprawdę skromne:

- Inicjatywa Pracownicza chce wprowadzeniu dodatków i świadczeń, które wcześniej zlikwidowano (dodatek brygadzistowski, dodatek dla kierowców, pogotowia domowego itd.), a także prawo do nagrody rocznej (5% z wypracowanego przez MWiK zysku) i nagród jubileuszowych;
- chce wyższych, niż przewiduje Kodeks pracy, odpraw w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką;
- oraz chce, aby za pracę w nadgodzinach w niedziele i święta uruchomiono dodatek (ponad ten obowiązujący w Kodeksie pracy) w wysokości 20% stawki godzinowej.

Obecnie, kiedy wiele miejsca poświęca się w Polsce problemowi zbyt niskich wynagrodzeń, także w sferze zakładów budżetowych (samorządowych i państwowych) żądania wydają się jak najbardziej odpowiednie do sytuacji ekonomicznej.

Zarząd MWiK po wielu tygodniach odwlekania spotkania z przedstawicielami związków zawodowych wreszcie się na nie zdecydował. Odbyło się ono 22 listopada. W ocenie zarządu dobra sytuacja finansowa nie jest podstawą do zmian w ZUZP, a brak sporu zbiorowego wyklucza jakiekolwiek rozmowy negocjacyjne czy rokowania. Niebawem Inicjatywa Pracownicza zadecyduje, co dalej. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Poznań: Płace w miejskiej budżetówce – będą podwyżki, ale ciągle za małe

Jarosław Urbański

Wszystko wskazuje na to, że pracownicy i pracownice z placówek finansowanych z budżetu miasta Poznania otrzymają w 2019 r. podwyżki. Kwestia zostanie przesądzona na sesji nowo wybranej rady miasta 20 grudnia. Wszyscy zatrudnieni mogą liczyć w 2019 r. w sumie na ok. 300 zł brutto podwyżki. Najniżej zarabiający dostaną więcej o ok. 100 zł.

Choć oczekiwania poznańskich związków zawodowych są większe, nie da się ukryć, że planowana podwyżka na 2019 r. stanowi jedną z wyższych w miejskiej budżetówce od lat. Jest to spowodowane nie tylko naciskami związków zawodowych i protestami pracowników domagających się wzrostu płac. Drugi powód jest taki, iż niskie płace powodują, że dotychczasowi pracownicy odchodzą, a nabór nowych nastręcza wiele problemów. Pensje w tym sektorze nie są bowiem atrakcyjne. Dość powiedzieć, że średnia w poznańskiej miejskiej budżetówce (połowa 2018 r.) to około 3550 zł brutto miesięcznie, kiedy w całym mieście płaci się średnio już ok. 5100 zł brutto miesięcznie (w kraju to ok. 4500 zł).

Ogromne dysproporcje płac zauważamy także w obrębie samej poznańskiej budżetówki. Niestety w dalszym ciągu najniżej opłacana jest – sfeminizowana, jeżeli chodzi o zatrudnienie – szeroko rozumiana sfera opiekuńczo-wychowawcza. Średnia pensja w domach pomocy społecznej (DPS) to raptem 3032 zł brutto miesięcznie – najmniej w mieście. Następnie mamy Poznańskie Centrum Świadczeń (3095 zł) i poznańskie zespoły żłobków (3135 zł). Dalej Miejskie Centrum Interwencji Kryzysowej (3200 zł) oraz Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie (3240 zł). Łącznie to z górą 1200 zatrudnionych osób, a ponad 90% to kobiety. Zarobki tej grupy najlepiej oddają stosunek państwa i elit rządzących tym krajem (i miastem) od blisko 30 lat, nie tylko w odniesieniu do pracujących kobiet, ale także do sfery pomocy socjalnej jako takiej. Od lat jest ona na różne sposoby „niedoinwestowana", co odbija się przede wszystkim na poziomie zarobków osób tam pracujących. Nota bene niewiele większym średnim zarobkiem (3334 zł) mogą pochwalić się zatrudnieni w jednostkach oświatowych (szkoły, przedszkola). Nie muszę chyba dodawać, że to także w większości kobiety. Ich jednak pensje miasto negocjuje z oświatowymi związkami zawodowymi osobno.

Ujęte w tabeli grupy zawodowe to jednak salariat, czyli osoby, które są zatrudnione na umowy o pracę, często na czas nieokreślony, którym przysługuje prawo do urlopu, dodatki za nadgodziny, świadczenia socjalne itd. Miasto Poznań nie funkcjonowałoby jednak bez dużej grupy osób zatrudnionych na „umowy śmieciowe", okazjonalnie i dorywczo. Dotyczy to różnych grup zawodowych – od wykorzystywanych w outsourcingu portierek strzegących miejskich obiektów (piszemy o tym w tym wydaniu Biuletynu), przez pracownice prywatnych żłobków dotowanych przez miasto i NGO-sy, na które „spycha się" szereg zadań o charakterze publicznym, po niemałą grupę artystów wynajmowanych i opłacanych przez miejskie instytucje kultury. Miejscy decydenci są przekonani, że ten stan rzeczy jest normalny i ciągle powtarzają, że najprostszą drogą do wyższego średniego wynagrodzenia w sferze budżetowej jest zmniejszenie liczby etatów. Potem okazuje się, że jest to jednak najprostsza droga do ekstremalnego wyzysku osób wykluczonych z salariatu – zatrudnianych w ramach outsourcingu i na „śmieciowe umowy". Oczywiście, jeżeli w budżetówce zostaną już sami prezydenci i dyrektorzy, to średnia pensja będzie naprawdę imponująco wysoka. ●

Wynagrodzenia w zakładach finansowanych z budżetu miasta Poznania (średnia za I półrocze 2018 r.)

Rodzaj zakładu	Liczba etatów	Średnie wynagrodzenie brutto w zł (bez nagród i odpraw)
JEDNOSTKI BUDŻETOWE	**17529**	**3517,84**
Urząd Miasta Poznania	1684	4731,26
Zarząd Dróg Miejskich	287	4741,65
Zarząd Transportu Miejskiego	208	4610,96
Zarząd Geodezji i Katastru Miejskiego „GEOPOZ"	257	4381,24
Miejska Pracownia Urbanistyczna	73	4557,84
Straż Miejska Miasta Poznania	332	3548,83
Jednostki oświatowe	12924	3334,10
Placówki opiekuńczo-wychowawcze	144	3502,78
Domy pomocy społecznej	314	3031,77
Ośrodki Wsparcia	54	3323,11
Centrum Inicjatyw Senioralnych	6	3456,84
Miejskie Centrum Interwencji Kryzysowej	21	3200,17
Żłobki	318	3134,86
Centrum Usług Wspólnych	57	3353,31
MOPR	383	3239,93
Poznańskie Centrum Świadczeń	171	3094,93
Usługi Komunalne	87	3636,90
Zarząd Zieleni Miejskiej	30	4669,44
Ogród Zoologiczny	142	3514,41
Palmiarnia Poznańska	37	3909,96
SAMORZĄDOWE ZAKŁADY BUDŻETOWE	**255**	**4260,37**
Zakład Lasów Poznańskich	41	5596,86
POSiR	214	3990,16
INSTYTUCJE KULTURY	**930**	**3924,82**
Teatr Animacji	52	4870,78
Teatr Polski	72	3770,43
Teatr Ósmego Dnia	13	5330,14
Teatr Muzyczny	127	3683,21
Poznański Chór Chłopięcy	5	4199,46
DK „Stokrotka"	5	4723,07
Galeria Miejska ARSENAŁ	15	4000,76
Centrum Kultury ZAMEK	113	4262,33
Centrum Sztuki Dziecka	19	5085,43
CTK Trakt	49	3649,60
Wydawnictwo Miejskie Posnania	37	4125,88
Estrada Poznańska	42	4537,08
Biblioteka Raczyńskich	250	3453,06
Wielkopolskie Muzeum Niepodległości	53	4730,66
Muzeum Archeologiczne	78	3374,52

Outsourcing to gangrena – protest w Poznaniu

Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze Ósmego Dnia, Poznańska Komisja Międzyzakładowa

Pod koniec listopada przed Urzędem Miasta w Poznaniu odbyła się pikieta zorganizowana przez Inicjatywę Pracowniczą. Był to protest przeciwko zatrudnianiu w ramach outsourcingu osób pracujących w budynkach należących do miast. Nasz związek działał w tej sprawie od końca sierpnia. W efekcie firma wykorzystująca pracownice została pozbawiona zlecenia, a osoba, której się pozbyto – gdyż ujawniła nadużycia – po trzech miesiącach wróciła do pracy.

Pomimo zapewnień, że podmioty zewnętrzne obowiązują klauzule społecznościowe, wymagane przy ogłoszeniach o przetargach, to – jak ustaliła Inicjatywa Pracownicza – prawa pracownicze wobec zatrudnionych na outsourcingu były i są nagminnie łamane. IP wydała w tej kwestii stanowisko, które delegacja związku złożyła w trakcie protestu na ręce prezydenta Jacka Jaśkowiaka.

Nie pierwszy raz

W opublikowanym stanowisku czytamy m.in., że IP występowała już w obronie sprzątaczek np. zatrudnionych na Uniwersytecie Adama Mickiewicza i w poznańskich sądach, a także portierów i portierek pracujących na terenie Uniwersytetu Przyrodniczego, czy w innych miastach, np. na Uniwersytecie Wrocławskim. W sierpniu 2018 r. do Inicjatywy Pracowniczej zgłosiły się poszkodowane pracownice, które pracowały dla firmy strzegącej obiekty zarządzane – w imieniu miasta – przez Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych. Osoby te zatrudnione były w budynku przy ulicy Ratajczaka 44, ale sprawa dotyczy także innych obiektów: Kórnicka 24, Kasprzaka 16, Grunwaldzka 22, Robocza 4 i Mickiewicza 31.

Inicjatywa Pracownicza w ostatnich latach zetknęła się wielokrotnie z rażącymi naruszeniami praw pracowniczych osób zatrudnionych na zasadach outsourcingu, które wykonywały pracę w charakterze np. portierki czy sprzątaczki w instytucjach publicznych (uniwersytety, sądy, obiekty i urzędy władz samorządowych itd.). Wiele wskazuje na to, że uzyskane przez tą drogą oszczędności były możliwe jedynie dlatego, że outsourcingowani pracownicy i pracownice byli wykorzystywani, nie tylko poprzez ekstremalne zaniżanie wynagrodzenia, ale także nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne czy nieponoszenie przez firmy odpowiednich nakładów na BHP. Obok niskich płac i złych warunków pracy możemy z listy licznych nadużyć wymienić ponadto narzucanie długiego czasu pracy, zwlekanie z wypłatą wynagrodzeń, masowe zatrudnianie na umowy śmieciowe (cywilnoprawne) pomimo istnienia kodeksowych przesłanek dla zawarcia umów o pracę, zastraszanie i nękanie zatrudnionych.

W ekstremalnych przypadkach pracownicy i pracownice nie otrzymywali swojego wynagrodzenia w ogóle, a ponieważ byli zatrudnieni na umowy cywilnoprawne, utrudnione było dochodzenie tych kwot na drodze sądowej i nie można było liczyć na zainteresowanie Państwowej Inspekcji Pracy. Firmy stające do przetargu na wykonanie tego typu usług (ochrony mienia i sprzątających) stosują różnego rodzaju zabiegi, aby ewentualne dochodzenie praw przez zatrudnionych było niemożliwe. Często inna firma wygrywa przetarg, inna wykonuje zlecenie (podwykonawstwo) i podpisuje umowy z zatrudnionymi, a jeszcze inna wypłaca im wynagrodzenia. Niektóre z nich rejestrują się za granicą.

Klauzule społecznościowe nie działają

Nawet jeżeli specyfikacja istotnych warunków zamówienia (SIWZ) nie przewiduje, że przetarg rozstrzygnięty zostanie tylko na podstawie kryterium ceny usługi i zawiera tzw. klauzule społeczne, które teoretycznie wymagają od zleceniobiorcy zachowania pewnych standardów w zatrudnieniu, to aby były one skuteczne, musiałyby podlegać systematycznej kontroli przez publicznego zleceniodawcę. Tak się jednak zazwyczaj nie dzieje. Już na poziomie oferowanej ceny można stwierdzić, iż w „normalnych warunkach" zleceniobiorca nie jest w stanie wykonać zlecenia bez wyzysku pracowników, a mimo to wygrywa przetarg. Uważamy zatem, że żadne zapisy SIWZ nie są w stanie ochronić pracowników przed formami wyzysku stosowanymi w ramach outsourcingu, a jedynym wyjściem jest to, aby instytucje publiczne zatrudniały ich bezpośrednio.

W przypadku osób strzegących obiekty zarządzane przez Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych lista nieprawidłowości, które ustalił związek, jest długa: zatrudnione osoby zarabiały po 8 zł „na rękę", a zatem poniżej wynagrodzenia minimalnego, do 28 sierpnia 2018 r. bez wyjątku były zatrudnione na „umowy śmieciowe", miesięcznie miały przepracowanych niekiedy po 250–300 godz. (oczywiście bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych), wynagrodzenia wpływały na konto z dużym opóźnieniem. Co kuriozalne, nie opłacano składek ZUS od pełnej kwoty przekazywanego wynagrodzenia, ale jedynie od 13,70 zł miesięcznie. I tak dalej. W ten sposób jeden pracownik miesięcznie tracił (w wynagrodzeniu netto i składkach ZUS) nawet ponad 1000 zł.

Kiedy sytuacja stawała się coraz bardziej napięta, na okres od 28 sierpnia do końca 2018 r. przetarg wygrała firma, która – zgodnie z SIWZ – musiała zatrudnić pracowników i pracownice na umowę o pracę. Jak się jednak okazało, niewiele to zmieniło. Zatrudniono te osoby na 1/16 etatu, choć pracują zdecydowanie dłużej, a pełne wynagrodzenia za wrzesień wpłynęły dopiero na początku listopada. Kwoty, które w przetargu były oferowane przez tę firmę, jednoznacznie wskazują, że wykonanie usługi będzie możliwe jedynie przy łamaniu praw pracowniczych i stosowaniu wyzysku. Np. w przypadku Ratajczaka 44, w sumie do przepracowania jest 3048 godz., co brutto (13,70 zł za godz., a łączny koszt pracodawcy 16,51 zł) daje nam kwotę 50322,48 zł plus VAT, a tymczasem zaoferowano 44988,48 zł plus VAT. Koszty wynagrodzenia nie były przy tym jedynymi kosztami wykonania usługi.

Czego żąda związek?

Wobec zaistniałej sytuacji IP domaga się, by:

1. Osoby pracujące w portierniach w ww. obiektach zostały od 1 stycznia 2019 r. zatrudnione na umowę o pracę bezpośrednio przez ZKZL lub inną spółkę należącą do miasta.
2. Przeprowadzono audyt i weryfikację form zatrudnienia osób pracujących w obiektach należących do miasta, tak zajmujących się dozorem mienia, jak też jego sprzątaniem.
3. Wyciągnięto odpowiednie konsekwencje wobec firm i osób, które dopuściły się nieprawidłowości.
4. Naprawiono szkody wyrządzone pracownikom, którzy stracili na ww. formach zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie wynagrodzenia.

Sprawę nagłośniła Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze 8 Dnia, a protest przygotowano wspólnie z Poznańską Komisją Międzyzakładową. Protest spowodował, że dotychczasowa firma straciła zlecenie. Od grudnia pojawiła się inna. W momencie, kiedy oddajemy ten numer *Biuletynu* do druku, dotychczasowy pracodawca zalegał z wynagrodzeniami za październik i listopad. Protest trwa. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Dwie nowe komisje uczelniane w Inicjatywie Pracowniczej. Impulsem były prace nad ustawą 2.0

Walka z uśmieciowieniem umów, częstsze waloryzacje pensji, otwarcie zakładowego żłobka, przejrzyste zasady awansu i wsparcie psychologiczne dla pracowników i studentów – to postulaty komisji zakładowych z Uniwersytetu Wrocławskiego i Uniwersytetu Jagiellońskiego



Komisja Inicjatywy Pracowniczej na Uniwersytecie Jagiellońskim

Olga Gitkiewicz

9 listopada Joanna Grzymała-Moszczyńska napisała na Facebooku:

„Nadszedł czas, żeby założyć komisję OZZ Inicjatywa Pracownicza na Uniwersytecie Jagiellońskim! Na pierwsze spotkanie zapraszamy do Spółdzielni Ogniwo we wtorek, 13.11.2018 o g. 20. Na dobry początek potrzebujemy 10 osób zatrudnionych na umowę o pracę na UJ".

Na to spotkanie przyszło kilkanaście osób, przede wszystkim pracownicy wydziałów filozoficznego, historycznego, polonistyki oraz zarządzania i komunikacji społecznej.

Bezpośrednim impulsem do zrzeszenia się były trwające od pewnego czasu prace nad uczelnianym statutem, wynikające z zapisów Ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce, nazywanej Ustawą 2.0 i krytykowanej przez wiele środowisk akademickich.

Ustawa wprowadziła podział na uczelnie akademickie i zawodowe, dała szerokie uprawnienia rektorom, co budziło obawy o oligarchizację uczelnianej władzy, wymogła też przygotowanie nowych statutów uczelni.

Tymczasem statut Uniwersytetu Jagiellońskiego powstaje bez udziału wielu pracowników naukowych, zwłaszcza tych młodszych stażem. Opracowuje się go według niejasnych wytycznych – właściwie nie do końca wiadomo, kto nadaje mu kształt i jak przebiegają prace.

– Związki zawodowe konsultują ten proces, uznaliśmy więc, że zdobycie podmiotowości organizacyjnej może nam pomóc – mówi Joanna Grzymała-Moszczyńska.

Nie tylko statut

Prace nad statutem i obawy o zapisane w nim postanowienia były bezpośrednim impulsem do powstania komisji, jednak uregulowania wymaga o wiele więcej kwestii, o których członkinie i członkowie komisji rozmawiali już na zebraniu założycielskim.

Jedną z takich kwestii jest walka z uśmieciowieniem umów. Część osób na UJ realizuje całe pensum godzinowe na umowach-zleceniach zamiast na etacie. Dodatkowym problemem są nadgodziny – na niektórych wydziałach pracownicy naukowi wypracowują w nadgodzinach drugi albo nawet trzeci etat. Związek chciałby ustalić, jaka liczba nadgodzin jest dopuszczalna.

Jak podkreślają osoby z komisji, problemem jest brak jasno określonych reguł i kryteriów awansu. Brakuje również transparentności, jeśli chodzi o przyznawanie premii, nagród, zwłaszcza wśród pracowników naukowych.

– Zamierzamy wystąpić o częstsze waloryzacje pensji, bo UJ słabo płaci pracownikom, asystent zarabia dwa i pół tysiąca na rękę. Chcemy też uregulować kwestie związane z nieodpłatną pracą doktorantów – wylicza Joanna Grzymała-Moszczyńska. – Są wydziały, na których doktoranci muszą wypracować nieodpłatnie 15 godzin rocznie, a na niektórych nawet 90 godzin.

Kolejnym ważnym postulatem jest stworzenie przyzakładowego przedszkola i żłobka – nie tylko dla pracowników, ale i studentów. Uniwersytet Jagielloński to największy pracodawca w regionie, takie placówki stanowiłyby zetem realne wsparcie dla kilkunastu tysięcy osób.

Inicjatywa Pracownicza jest piątym związkiem na Uniwersytecie Jagiellońskim, działają tam już Solidarność i ZNP.

– Chcemy porozumieć się z innymi związkami działającymi na uczelni, dowiedzieć się, co robią, uzgodnić, w jakim zakresie możemy współpracować. Jesteśmy dalecy od myślenia: patrzcie, jesteśmy nowi, zrobimy tu porządek – mówi Grzymała-Moszczyńska. – Chcemy budować dobre relacje. W ogóle stawiamy na współpracę, jeszcze przed założeniem związku byliśmy w kontakcie z komisjami z Uniwersytetu Wrocławskiego i z Uniwersytetu Warszawskiego, dostaliśmy duże wsparcie, mogliśmy sporo kwestii przegadać. Dlatego myślimy o zorganizowaniu spotkań komisji uczelnianych zrzeszonych przy Inicjatywie.

Plany komisji na najbliższe tygodnie to przede wszystkim prace nad statutem i nabieranie masy. W przygotowaniu są materiały promocyjne i ulotki, szykuje się też seria otwartych spotkań dla zainteresowanych dołączeniem do komisji.

Komisja zakładowa na Uniwersytecie Jagiellońskim zrzesza nie tylko pracowników naukowych, ale i administracyjnych. Jej członkowie zachęcają do dołączenia również pracownice i pracowników personelu sprzątającego i technicznego.

Bezpośredni impuls

Prace nad Ustawą 2.0 były też bezpośrednim impulsem do założenia komisji na Uniwersytecie Wrocławskim, choć tak naprawdę na samym początku, zimą tego roku, powstał fanpage „Monitor pracowniczy Uniwersytetu Wrocławskiego" – oddolna, nieformalna inicjatywa pracowników i pracownic UWr, którzy chcieli się nawzajem informować o sprawach zawodowych, warunkach pracy, konkursach i sporach pracowniczych. Strona stała się platformą do wymiany informacji i doświadczeń.

Jedną z pierwszych kwestii, o której rozmawiali pracownicy i pracownice UWr, były zmiany dotyczące prawa autorskiego. Wielu nauczycieli akademickich miało w umowy o pracę wpisane umowy autorskie i związane z tym prawo do obniżenia kosztów uzyskania przychodu. Na początku roku przepisy podatkowe dotyczące praw autorskich zostały zmienione, jednak umowy o pracę nie zostały ani zmienione, ani aneksowane – pracownicy zaczęli po prostu dostawać niższe pensje.

– To była taka rzecz, która nas zezłościła w styczniu, rozmawialiśmy o tym, ale to jeszcze nie był ten właściwy impuls – wspomina Robert Reisigovà-Kielawski, jeden z założycieli komisji zakładowej na Uniwersytecie Wrocławskim.

Kolejnym impulsem były jednostkowe doświadczenia, o których opowiadali sobie pracownicy uniwersytetu – rozmawiali o tym, co im nie odpowiada, z jakimi nieprawidłowościami i nadużyciami spotykają się na co dzień w pracy. Były wśród nich osoby doświadczające mobbingu i różnych form dyskryminacji. Z tych indywidualnych doświadczeń zostały wysnute ogólne wnioski, a w zasadzie jeden najważniejszy – że trzeba się zjednoczyć w obronie własnych praw.

Najbardziej motywujące okazały się lipcowe protesty przeciwko Ustawie 2.0 – to był ten bezpośredni impuls, który doprowadził do zarejestrowania komisji.

– Uniwersytet Wrocławski dość późno powołał komisję pracującą nad statutem uczelni, w dodatku na 3 grudnia planuje się ogłoszenie projektu statutu, a uwagi do projektu będzie można zgłaszać do 14 grudnia. To jest bardzo mało czasu i prace nad tym dokumentem nie spełniają standardów przejrzystych konsultacji z całym środowiskiem – tłumaczy Robert Reisigovà-Kielawski. – Dlatego teraz, w okresie intensywnych prac nad statutem, spotykamy się częściej i współpracujemy z komisją „Solidarności". To jest nasz najważniejszy przedmiot działań. Chcielibyśmy także zwracać uwagę na transparentność kwestii związanych z pracami komisji konkursowych, na przestrzeganie praw pracowniczych. Mamy sygnały, że w niektórych zakładach panują stosunki feudalne, wiele osób zgłaszało nam, że doświadczają trudnych sytuacji w pracy, że pracują na umowach śmieciowych, że ich wydziały mają silnie hierarchiczną strukturę bez przejrzystych zasad funkcjonowania i rozstrzygania pewnych kwestii finansowych. Chcemy być komisją, do której każdy i każda może się zwrócić po pomoc, poradę czy reprezentację w sporze. Dlatego zapraszamy osoby, które są w trudnej sytuacji pracowniczej.

Komisja na UWr przygląda się też warunkom pracy pracowników ochrony mienia. Uniwersytet zatrudnia portierów i portierki, jednak docierają do nas informacje, że zwłaszcza w sezonie chorobowym jest problem z zastępstwami – żeby uniknąć wypłacania nadgodzin, uniwersytet poprzez zewnętrzne firmy zatrudnia na umowach cywilnoprawnych osoby z zewnątrz.

Kolejnym pomysłem komisji jest zorganizowanie wsparcia psychologicznego dla pracowników i studentów UWr – w szerszym niż dotąd wymiarze. – Uniwersytet zapewnia je w niewielkim zakresie, tymczasem taka potrzeba jest, czasem chciałoby się gdzieś człowieka skierować, zaproponować wsparcie. Chodzi o to, żeby ono było naprawdę dostępne, żeby było wiadomo, gdzie się udać – mówi Robert Reisigovà-Kielawski.

Poza tym komisja stawia na informowanie o swojej działalności.

– Jesteśmy w trakcie projektowania ulotek, chcielibyśmy wyegzekwować od pracodawcy udostępnienie nam strony internetowej i gabloty, zorganizować kilka spotkań i przyciągnąć ludzi – podsumowuje Reisigovà-Kielawski.

W Inicjatywie Pracowniczej funkcjonują już cztery uczelniane komisje zakładowe: komisja na Uniwersytecie Gdańskim, Uniwersytecie Warszawskim, Uniwersytecie Wrocławskim i Uniwersytecie Jagiellońskim. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Dziennikarze walczą razem

Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy przy IP to pierwsza organizacja związkowa, która zrzesza autorów – wolnych strzelców. Żądamy terminowej wypłaty honorariów, zapłaty za tekst od razu po akceptacji, zwrotu kosztów podróży i noclegów. Redakcje do naszych postulatów podchodzą z rezerwą.

Bartosz Józefiak / Komisja Dziennikarska

Zaczęło się niepozornie – od postu Ewy Kalety. Ewa to doświadczona reporterka, autorka ważnych tekstów m.in. o pracy sprzątaczek, wykorzystywaniu dzieci w pracy na wsi czy wyzysku na plantacjach cebuli w Wielkopolsce. Ponieważ nie jest zatrudniona na stałe w żadnej redakcji, jej życie splatało się z losem bohaterów. W styczniu tego roku dała upust swojej frustracji.

„Kiedy napiszę reportaż, nie wiem, ile mi za niego zapłacą i często nawet kiedy dokładnie – żyję w poczuciu, że na moje miejsce jest kilkanaście osób i jestem wymienialna jak suwak w spodniach. Mogę dostać za tekst 2 tys. zł – czyli super, ale może być też równie dobrze 500 zł i 200zł. Mogę się umawiać na stawkę minimalną, ale nikt tego nie przestrzega. Za każdym razem, kiedy dostaję rachunek z różnych redakcji, boję się go otworzyć, bo zastanawiam się, czy mi starczy na opłatę mieszkania, telefonu, jedzenia. Czy uzbieram na przeżycie miesiąca" – pisała Ewa na swoim Facebooku. „Kilka moich tekstów – w różnych redakcjach – dostało w tym roku tak słabą wycenę, że otwierając rachunek, czułam się, jakby mi ktoś dał w twarz. Wszyscy siedzimy cicho, bo boimy się, że nikt nie kupi naszych tekstów. Boimy się, że będzie jeszcze gorzej" – dodała.

Tym razem jednak na gadaniu się nie skończyło.

Dzikie zasady współpracy

Post Ewy uruchomił lawinę komentarzy i sygnałów poparcia. Szybko, nie wiadomo nawet przez kogo, powstała grupa na FB, do której dołączyły dziesiątki osób równie sfrustrowanych, co Ewa.

Pierwsze spotkania dziennikarze organizowali w siedzibie Instytutu Reportażu. Tam też zapadła decyzja o dołączeniu do związku zawodowego.

Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy przy OZZ Inicjatywa Pracownicza narodziła się w czerwcu. Spotykamy się raz w miesiącu w gronie najbardziej zaangażowanych osób.

Zdecydowana większość z nas to pracownicy nieetatowi, zarabiający od zlecenia do zlecenia. Współpracujemy z redakcjami z całego kraju. Piszemy na wszelkie możliwe tematy: o sprawach pracowniczych i socjalnych, reportaże i teksty analityczne, materiały podróżnicze. Bez względu na to, o czym piszemy, nasze doświadczenia są podobne.

Na każdy tekst podpisujemy osobną umowę o dzieło. Ponieważ nie mamy nawet umów-zleceń, często nie jesteśmy ubezpieczeni. Założenie własnej działalności gospodarczej – nawet przy uwzględnieniu początkowego, „niższego" ZUS-u – przekracza nasze możliwości finansowe.



Pierwsze zadanie, jakie sobie wyznaczyliśmy, to właśnie unormowanie „dzikich" zasad współpracy z redakcjami. W tym celu przez kilka miesięcy pracowaliśmy nad Kodeksem Dobrych Praktyk, który w październiku rozesłaliśmy do blisko trzydziestu największych redakcji w Polsce.

To były dobre teksty

Nasz list zaczęliśmy tak:

„To były dobrze ocenione, rzetelne teksty, powstawały przez średnio trzy tygodnie, wymagały kilku wyjazdów, kilkunastu rozmów i autoryzacji, miały od 12 do 20 tysięcy znaków ze spacjami.

Pierwszy ukazał się na początku września. Ktoś w kadrach się pomylił, wyjaśnienia się przeciągały, honorarium przyszło przelewem pod koniec listopada.

Drugi nie ukazał się wcale. W innym tytule przypadkiem pojawił się podobny, tekst spisano więc na straty, o honorarium nie było mowy.

Trzeci. Przyjęty, ale pół roku leżakował. Honorarium wypłacono po ponad sześciu miesiącach od wykonania pracy.

Czwarty, szczęśliwie przyjęty i opublikowany. Przelew miał dojść do końca miesiąca, nie doszedł. Pytanie, kolejne i jeszcze jedno. Zapewnienia, że sytuacja zaraz się wyjaśni. Nie wyjaśniła się i w końcu trzeba się było upominać co drugi dzień.

Piąty. Dla redakcji, z którą się współpracuje od lat. W chwili przyjęcia tekstu informacja o tym, że stawki zostały obniżone. Zamiast zwyczajowych 1500 złotych – 1200.

Szósty. Redakcja dostała zamówiony tekst, ale milczała przez kilka miesięcy. E-maile z pytaniami pozostały bez odpowiedzi.

Siódmy, ósmy i kolejne, podobny schemat. Tygodnie czekania na wiadomość w sprawie tekstu. Pytania bez odpowiedzi. Upominanie się o honorarium. Opóźnienia w wypłatach. Opłacanie kosztów realizacji tekstów z własnej kieszeni. Oddawanie praw do tekstów lub nieoddawanie i związane z tym zmniejszenie honorarium.

Tak wygląda codzienność dziennikarzy i dziennikarek freelancerów – niezależnie od tego, z jakimi tytułami współpracujemy i od jak dawna, to są nasze uniwersalne doświadczenia.

Dlatego założyliśmy związek zawodowy. Zapisało się do niego ponad 80 osób – autorów z dorobkiem i takich, którzy stawiają pierwsze kroki w zawodzie.

Łącznie mamy na koncie kilkadziesiąt nominacji do najważniejszych nagród przyznawanych dziennikarzom: Grand Press, Pióro Nadziei Amnesty International, Twórca Szczególnie Wrażliwy, Nagroda Newsweeka im. Teresy Torańskiej, ale też Nagroda im. Ryszarda Kapuścińskiego, Nagroda Nike i Nagroda Literacka Gryfia. Są wśród nas laureaci i laureatki wielu spośród tych nagród. Kiedy je odbierali, reprezentowali również tytuły, w których opublikowali nagrodzone teksty. Jedno nas łączy: piszemy dla redakcji z całej Polski, najczęściej jako autorzy zewnętrzni.

Chcemy zacząć dyskusję o sytuacji freelancerów w polskiej prasie. Właśnie dziś, gdy tak dużo mówi się o kryzysie prasy i spadku zaufania do mediów.

Nie chcemy jednak tylko dyskutować – uważamy, że po kilku latach uelastycznienia rynku warto wypracować nowe modele współpracy i dobre praktyki".

W dalszej części listu wymieniamy najważniejsze kwestie, które chcielibyśmy omówić z redakcjami. A jest ich sporo.

Długa droga do kodeksu

Najważniejsza sprawa dotyczy tego, kiedy otrzymujemy pieniądze za naszą pracę. Standardowo redakcje płacą za tekst dopiero po jego opublikowaniu. A publikacja może nastąpić miesiąc, dwa albo i rok po zakończeniu pracy. Przez ten czas dziennikarz nie widzi ani grosza. Do końca nie wie, ile za tekst dostanie, bo wyceny redakcji są zwykle tajne.

Dlatego postulujemy przygotowywanie czytelnych i konkretnych umów, które określą dokładnie, kiedy tekst zostaje przyjęty do druku oraz jakiej wysokości wynagrodzenie otrzyma autor. A także – kiedy je otrzyma. Chcemy, by było to nie później, niż w ciągu 30 dni od zaakceptowania tekstu przez redaktora. W ten sposób „odłączymy" datę emisji materiału od terminu wypłaty honorarium.

Chcemy również, by redaktorzy w ciągu 14 dni decydowali o losach tekstu – czy akceptują go do druku? Czy go odrzucają? Czy chcą od autora poprawek? Zależy nam na uniknięciu sytuacji, gdy autor miesiącami czeka na jakąkolwiek informację od redakcji.

Kolejny postulat dotyczy pokrywania kosztów realizacji zamówienia. Chodzi o koszty noclegów, biletów PKP lub benzyny. Często te koszty ponosi autor – i nie jest wcale pewne, że redakcja zwróci mu te pieniądze. A tymczasem koszty realizacji zleconych materiałów powinny być całkowicie po stronie redakcji.

Ostatni poruszony przez nas postulat dotyczy terminowości wypłaty honorariów. W końcu dla dużego wydawnictwa przesunięty na kolejny miesiąc przelew to wypadek przy pracy. Dla dziennikarza, który na ten przelew czeka, to wyrwa w zaplanowanym i jednocześnie niestabilnym budżecie. Dlatego tak ważne są dla nas terminowe wypłaty honorariów.

Pod naszymi postulatami zebraliśmy podpisy blisko stu osób – reporterów, dziennikarzy, pisarzy – którzy wspierają naszą sprawę.

Naszym Kodeksem zaprosiliśmy wydawnictwa do rozmowy. Zależy nam, by jak największe grono redaktorów zaakceptowało nasze postulaty. Na razie większość milczy jak zaklęta.

To zła wiadomość. Dobra jest taka, że upublicznienie naszego Kodeksu rezonuje w świecie dziennikarskim. O naszej inicjatywie napisał m.in. Press, Krytyka Polityczna, Nowy Obywatel, mówiono o nas w TOK.FM, a felieton na ten temat dla Gazety Wyborczej przygotował reporter Filip Springer.

Do tej pory na nasz list odpowiedziały redakcje czterech tytułów. To „Pismo", „Przekrój", „Dwutygodnik" i „Zwierciadło". Chęć spotkania wyraził też „Tygodnik Powszechny". Mieliśmy też już pierwszą rozmowę: z redakcją „Pisma". Redaktorzy zgodnie przyznali, że Kodeks Dobrych Praktyk zawiera słuszne postulaty. Rozumieją, że jasne i uczciwe zasady to nie tylko ukłon w stronę piszących, ale obopólna korzyść. Choćby dlatego, że teksty zyskują na jakości.

Niebawem czekają nas kolejne spotkania. Nasza komisja ma jeszcze dużo pracy. Cieszymy się, że zaczęliśmy ten proces. To pierwsza inicjatywa zrzeszająca dziennikarzy – wolnych strzelców w Polsce. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Szkolenia OZZ Inicjatywa Pracownicza – podsumowanie działań grupy szkoleniowej i plany na przyszłość






Szkolenie "ABC działalności związkowej" w Golubiu-Dobrzyniu i Warszawie (2014 r.)

Jakub Grzegorczyk / grupa robocza ds. szkoleń

Na ostatnim Zjeździe Roboczym (maj 2018, Poznań) odbyła się dyskusja na temat konieczności aktualizacji zarówno programu, jak i formuły naszej działalności edukacyjnej, którą w IP prowadzimy od 2013 roku. Wychodząc naprzeciw zgłoszonym oczekiwaniom i przygotowując się do dyskusji, które odbędą się na XI Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek, przygotowaliśmy krótkie podsumowanie dotychczasowej aktywności szkoleniowej oraz propozycje zmian w tym zakresie.

Szkolenia IP 2013–2018

W 2013 roku powstała grupa robocza, której głównym celem było rozpoczęcie regularnych szkoleń dla całego związku. W założeniach chcieliśmy, aby szkolenia z jednej strony przekazywały podstawową wiedzę praktyczną niezbędną do prowadzenia działalności związkowej przez komisję (od zagadnień prawnych, przez budowanie strategii działania, aż po kwestie tożsamości ideowej OZZ IP i naszego miejsca w historii światowego ruchu związkowego), a z drugiej – służyły integracji i wzajemnemu poznawaniu się osób na co dzień aktywnych w różnych miejscach pracy. Łącząc te dwa cele, w 2013 roku grupa opracowała autorski program szkolenia „ABC działalności związkowej”, który bazował na doświadczeniach zaprzyjaźnionych związków zawodowych (głównie amerykańskiego IWW) i miał zapewnić uczestniczkom i uczestnikom podstawową wiedzę z zakresu wszystkich aspektów działalności związkowej. „ABC...” zostało zaplanowane jako dwudniowe spotkanie organizowane docelowo dla wszystkich komisji IP z danego miasta/regionu i obejmujące zagadnienia: (1) historii ruchu związkowego, (2) konfliktu klasowego w gospodarce kapitalistycznej, (3) prawnych podstaw działania związków w Polsce, (4) budowania strategii działania komisji na poziomie zakładu pracy, (5) komunikacji „wewnątrz” komisji oraz (6) komunikacji komisji „na zewnątrz”. W założeniach każde z zagadnień było omawiane na bazie ćwiczeń angażujących uczestniczki i uczestników do wspólnej pracy – staraływmy i staraliśmy się unikać prowadzenia „wykładów” w stylu akademickim i chcieliśmy ćwiczenia i przykłady stale uzupełniać o wiedzę zdobytą podczas kolejnych edycji.

W 2014 roku grupa przeszła od fazy planowania do realizacji – w tym roku odbyło się 5 szkoleń (Warszawa, Stargard Szczeciński, Golub-Dobrzyń, Poznań, Kraków), w których udział wzięło 75 osób z 12 komisji. Łączny koszt tych spotkań wyniósł 4 tys. zł, co jest kwotą niewielką w stosunku do standardowych kosztów tego typu działalności. Według wyników ankiet ewaluacyjnych szkolenie było „strzałem w dziesiątkę” – 93% osób, które wypełniły ankiety (ponad połowa uczestniczących), uznało, że szkolenie odpowiedziało na ich potrzeby w stopniu „bardzo wysokim” lub „wysokim” i nie odnotowano żadnych opinii negatywnych. W kolejnych dwóch latach kontynuowałyśmy i kontynuowaliśmy więc naszą aktywność. W latach 2015–2016 udało nam się zorganizować kolejne 7 szkoleń (Poznań, Łódź, Wrocław, Białystok, Warszawa, Kraków, Złotoryja) dla 90 osób z 18 komisji IP. Podobnie jak w roku 2014, także i w kolejnych dwóch latach szkolenie było bardzo pozytywnie oceniane przez uczestników i uczestniczki (90% uznało je za odpowiadające na ich potrzeby). Bazując na tych doświadczeniach, w 2017 roku grupa rozpoczęła dyskusję nad przygotowaniem drugiej części szkolenia (obejmującej takie zagadnienia, jak: negocjacje z pracodawcami, struktura OZZ IP, działalność poza zakładem pracy) oraz przygotowaniem podręcznika na bazie dotychczasowej aktywności.

Pomimo tych ambitnych planów, w 2017 roku aktywność grupy znacząco osłabła. Złożyło się na to wiele czynników: zmęczenie osób dotychczas ją tworzących, dynamiczny wzrost liczebności związku oraz coraz częściej wyrażane oczekiwania co do zmiany formuły.

Potrzeba zmian w programie szkoleń

Przez 5 lat funkcjonowania grupy szkoleniowej w Inicjatywie Pracowniczej zaszły duże zmiany: związek prawie dwukrotnie zwiększył swoją liczebność, pojawiły się nowe komisje (często w nowych dla nas branżach), a wraz z nimi nowe problemy i wyzwania. Wiele struktur zakładowych i międzyzakładowych IP zdobyło nowe doświadczenia i w toku codziennej działalności wypracowało nowe metody działania. Zaczęliśmy się także stykać z nieznanymi wcześniej zagadnieniami prawnymi. Wreszcie, 5 lipca 2018 r. weszła w życie nowelizacja Ustawy o związkach zawodowych, która niedługo w istotny sposób zmieni to, jak działają organizacje zakładowe i międzyzakładowe OZZ IP.

Wszystko to sprawiło, że konieczna stała się reorganizacja działań grupy szkoleniowej. Punktem wyjścia do zmian była dyskusja, którą przeprowadziliśmy na ostatnim Zjeździe Roboczym związku. Wśród zgłaszanych uwag szczególnie często wybrzmiewała potrzeba skonkretyzowania wiedzy prawnej i przekazywania jej w sposób, który odnosi się do codziennej działalności komisji (a zwłaszcza korespondencji prowadzonej z pracodawcami). Zmian wymagał więc zarówno zakres przekazywanej wiedzy (coraz częściej potrzebne bowiem były bardziej szczegółowe informacje), jak i jej forma (praca z dokumentami, którymi komisje posługują się na co dzień zamiast omawiania przepisów). Wskazywano także na trudności logistyczne związane z dotychczasową formułą (dojazdy, noclegi, potrzeba wygospodarowania dwóch kolejnych dni w całości na szkolenie) oraz potrzebę uszczegółowienia nie tylko wiedzy prawnej, ale także tej z innych dziedzin.

Zmiany w szkoleniach w 2018 r.

Bazując na tych uwagach, dyskutując w gronie osób odpowiedzialnych za prowadzenie szkoleń w IP, osób zaangażowanych w działania na polu prawnym oraz Komisji Krajowej, zdecydowaliśmy, że w najbliższych miesiącach dokonamy reorganizacji szkoleń w naszym związku.

Pierwsza zmiana polega na odejściu od dwudniowych szkoleń, które przekazują „po trochu” wiedzę ze wszystkich możliwych aspektów działalności związkowej. W ich miejsce będziemy starać się organizować jednodniowe szkolenia tematyczne, bardziej szczegółowo omawiające jeden wybrany aspekt naszej działalności: (1) kwestie administracyjne (prowadzenie dokumentacji, korespondencji z pracodawcą, ewidencja członków i członkiń), (2) zagadnienia prawne (w wersji ogólnej oraz w formie bardziej szczegółowych spotkań poświęconych np. tematowi prowadzenia sporów zbiorowych czy też zwolnień), (3) tematy związane z budowaniem siły komisji na zakładzie pracy i przygotowaniem strategii działania, (4) kwestie kontaktów z mediami i działalności informacyjnej komisji, (5) problematyki ekonomicznej i związanej z pozyskiwaniem i interpretacją informacji o zakładzie pracy.

Zakładamy, że szkolenie z kwestii administracyjnych ma przekazywać podstawową wiedzę niezbędną dla wszystkich komisji (niezależnie od branży czy lokalizacji geograficznej), więc będziemy starać się je organizować jak najwcześniej dla pojedynczych komisji – najlepiej już na etapie spotkania założycielskiego lub tuż po nim. Pozostałe szkolenia będą natomiast organizowane cyklicznie dla poszczególnych województw i mają mieć także wymiar integracyjny (tak jak kiedyś szkolenie „ABC...”). Pierwsze spotkania w ich ramach odbędą się w 2019 roku, ponieważ końcówka bieżącego roku upłynie nam głównie na intensywnych pracach nad kwestiami prawnymi.

Drugą zmianą jest przyznanie priorytetu kwestiom prawnym – w związku ze zmianami w Ustawie o związkach zawodowych, które wejdą w życie 1 stycznia 2019 r., w listopadzie i grudniu br. zorganizowaliśmy dwa szkolenia w Poznaniu (18 listopada) i Warszawie (1 grudnia) poświęcone wyłącznie temu, jak zmienią się zasady działania Inicjatywy Pracowniczej w przyszłym roku. W obu spotkaniach wzięło udział łącznie ok. 50 osób z ponad 20 komisji naszego związku. Na tej podstawie będziemy w najbliższym czasie przygotowywać także poradnik dla komisji, a na stronie internetowej IP umieścimy nowe wzory pism i dokumentów dla komisji.

W październiku rozpoczęliśmy także cykl seminariów prawnych organizowany w Warszawie we współpracy z OPZZ Konfederacja Pracy oraz Forum Dialogu Publicznego. Z założenia są one mniejsze (każdorazowo bierze w nich udział 10–15 osób) i przeznaczone na pogłębianie wiedzy prawnej, a nie objaśnianie podstaw. W tym roku odbyły się już dwa zjazdy – pierwszy poświęcony problemowi umów cywilnoprawnych oraz wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy (przede wszystkim są to regulaminy pracy i wynagradzania), drugi poświęcony kwestiom kar porządkowych i zwolnień. W połowie grudnia odbędzie się trzeci zjazd, podczas którego zajmiemy się mobbingiem i dyskryminacją. W zależności od możliwości czasowych i organizacyjnych seminarium będzie najprawdopodobniej kontynuowane w kolejnych latach i obejmie kwestie takie jak: współpraca z PIP, prowadzenie sporów zbiorowych czy kwestie związane z BHP albo Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych.

Liczymy, że opisane wyżej zmiany w szkoleniach w naszym związku z jednej strony odpowiedzą na aktualne potrzeby i problemy, z jakimi się stykamy, a z drugiej – wzmocnią nasze codzienne działania prowadzone na poziomie zakładów pracy i miast, w których działamy. Zapewne najbliższy, XI Krajowy Zjazd Delegatek i Delegatów będzie także momentem na ocenę, w jakim stopniu te już zrealizowane działania i plany na przyszłość są odpowiednie dla Inicjatywy Pracowniczej. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Strajk w PLL LOT i narastające niepokoje w globalnej branży lotniczej

1 listopada 2018 r. zakończył się dwutygodniowy strajk w Polskich Liniach Lotniczych LOT – zorganizowany w branży o kluczowym znaczeniu dla gospodarki, pomimo sądowych zakazów i zakończony porozumieniem w formie, którą rzadko udaje się uzyskać związkom zawodowym. Nie przesadzając, można stwierdzić, że był to jeden z ważniejszych protestów pracowniczych w Polsce i symptom narastających niepokojów w branży lotniczej na całym świecie.

Jakub Grzegorczyk

Artykuł ukazał się w grudniowym numerze Le Monde diplomatique – edycja polska. *Przedruk za zgodą redakcji.*

Konflikt w LOT rozpoczął się 5 lat temu, gdy zarząd spółki wypowiedział regulamin wynagradzania obowiązujący od 2010 roku i zawierający korzystne dla załogi zasady naliczania wynagrodzeń. Prezes LOT-u, wbrew związkom zawodowym, zastąpił regulamin „ramowymi wytycznymi" obniżającymi pensje przeciętnie o 20–30%. Jednocześnie, ze względu na problemy finansowe wywołane wzrostem cen paliwa lotniczego, spółka otrzymała od państwa 527 mln zł pomocy publicznej pod warunkiem niezwiększania zatrudnienia do 2016 roku – powołano więc spółki zależne LOT Crew i LOT Cabin Crew, za których pośrednictwem nowy personel zmuszany był do zakładania działalności gospodarczej i świadczenia na rzecz LOT-u usług w ramach tzw. umów B2B (business to business). To rozwiązanie sprawiło, że obecnie połowa personelu LOT-u (ok. 800–1000 osób spośród ponad 2 tys. pracowników i pracownic spółki) nie ma umów o pracę i jest pozbawiona podstawowych praw pracowniczych.

Cięcie płac i wymuszanie samozatrudnienia nie pozostało bez reakcji. W 2016 roku piątce pracowników udało się uzyskać wyroki sądowe nakazujące wypłacanie im wynagrodzeń zgodnie z zasadami z 2010 r. Sądy uznały, że pracodawca nie ma prawa jednostronnie zmieniać zasad wynagradzania bez zgody związków. Zarząd odwołał się jednak do Sądu Najwyższego, który uznał argumenty pracodawcy i skierował sprawy do ponownego rozpatrzenia, powołując się m.in. na „wolność prowadzenia działalności gospodarczej". Związek Zawodowy Personelu Pokładowego i Lotniczego (ZZPPiL) wspólnie ze Związkiem Zawodowym Pilotów Komunikacyjnych (ZZPK) rozpoczęły więc spór zbiorowy, domagając się powrotu do zasad wynagradzania z 2010 r. Związki argumentowały, że chodzi o 36 mln zł w sytuacji, gdy LOT w 2017 roku osiągnął 283 mln zł zysku, a zarząd otrzymał 2,5 mln zł nagród. Podnoszono także żądanie bezpośredniego zatrudnienia personelu na umowach o pracę oraz krytykowano wpływ zasad wynagradzania na bezpieczeństwo lotów.



Pierwszy dzień strajku w PLL LOT (18.10.2018)

W kwietniu 2018 r. związki zawodowe działające w LOT przeprowadziły referendum strajkowe, w którym wzięło udział 855 pracowników, z czego 807 opowiedziało się za strajkiem. Strajk pierwotnie został zaplanowany na 1 maja, jednak trzy dni wcześniej sąd cywilny, na wniosek władz spółki, wydał postanowienie zakazujące strajku w tzw. trybie „zabezpieczenia roszczenia" – zarząd kwestionował legalność referendum i domagał się zakazu strajku do czasu stwierdzenia, czy związki nie naruszyły przepisów prawa. ZZPK i ZZPPiL zamiast strajku zorganizowały więc pikietę protestacyjną i odwołały się od postanowienia zakazującego strajku. Reakcją zarządu było zwolnienie dyscyplinarne Moniki Żelazik – prowadzącej spór działaczki związkowej ZZPPiL, której zarzucano m.in. „nawoływanie do terroryzmu".

Temperatura sporu szybko zaczęła wzrastać: pod koniec maja i w czerwcu pod warszawską siedzibą LOT-u odbyły się dwie demonstracje solidarnościowe pod hasłem przywrócenia Moniki do pracy; z kolei prezes LOT-u Rafał Milczarski straszył związki pozwami o odszkodowania za straty wywołane zapowiedzianym strajkiem. Trwała też batalia sądowa w sprawie legalności akcji strajkowej – podczas gdy sąd badał legalność referendum, ZZPK i ZZPPiL ogłosiły drugi termin strajku na 28 września, ale również w tym przypadku zarządowi udało się uzyskać zakaz strajku. Trzeci termin wyznaczono na 18 października. Tym razem jednak sąd oddalił kolejne powództwo firmy i w wyznaczonym dniu, o godz. 5:00 nad ranem piloci, pilotki, stewardessy i stewardzi rozpoczęli strajk.

Okazało się, że będzie on się odbywał w ekstremalnie trudnych warunkach: połowa personelu nie mogła legalnie wziąć w nim udziału (ze względu na brak umów o pracę), a pracodawca bardzo szybko zakazał przebywania w hali biurowca spółki – strajkujący gromadzili się więc codziennie na skwerze przed siedzibą LOT-u, marznąc na deszczu i wietrze od 6:00 do 22:00. Już pierwszego dnia otrzymywali telefony z groźbami zwolnień, a osobom, które do strajku nie przystąpiły, zarząd przyznał premie. Mimo to udało się zmobilizować do udziału w nim ok. 200 osób i to w dużej mierze stanowiących kluczowy personel – pilotów posiadających uprawnienia do lotów międzykontynentalnych oraz stewardess mogących pełnić funkcję szefowych pokładu na Dreamlinerach. W kolejnych dniach zarząd kontynuował politykę wywierania presji: 22 października 67 osób otrzymało drogą mailową dyscyplinarki za udział w „nielegalnym strajku", dzień później organizatorki i organizatorzy otrzymali przedsądowe wezwania do zapłaty po 600 tys. zł. LOT zaczął też wypożyczać samoloty wraz z personelem od innych linii lotniczych (wydając na nie 3,5 mln zł), aby utrzymać płynność rejsów. Nie złamało to jednak strajkujących ani nie było w pełni skuteczne – przez dwa tygodnie odwołano 130 lotów (4,5% wszystkich zaplanowanych), co przyniosło straty rzędu 50 mln zł.

Determinacja strajkujących opłaciła się – 29 października pod presją strat, burzy medialnej i wysokiego społecznego poparcia dla protestu zarząd usiadł do rozmów, które po 3 dniach zakończyły się porozumieniem, na mocy którego władze zobowiązały się przywrócić do pracy wszystkich zwolnionych (w tym Moniki Żelazik), odstąpić od roszczeń finansowych oraz wrócić do rozmów o zasadach wynagradzania.

Otwiera to drogę nie tylko do poprawy sytuacji personelu LOT-u, ale i może mieć wpływ na całą gospodarkę. Porozumienie w LOT ma znaczenie także dla podniesienia morale ruchu związkowego w innych branżach – pokazuje bowiem, że da się wygrać strajk pomimo pozornie twardej postawy zarządu i zastosowaniu taktyki sądowych zakazów strajków. Jeśli chodzi o wpływ na lotnictwo, to dyrektor marketingu Ryanair bez ogródek przyznał: „Gdyby LOT oferował etaty, też pewnie musielibyśmy je dać pracownikom w Polsce, ale nie musimy".


Pikieta solidarnościowa z Moniką Żelazik (Warszawa, maj 2018)

Ryanair jest zresztą areną równie ostrego konfliktu co Polskie Linie Lotnicze – od lipca co jakiś czas wybuchają w nim strajki i powstają nowe organizacje związkowe. W lipcu odwołano 600 lotów na skutek skoordynowanej akcji związków z Hiszpanii, Belgii i Portugalii. W sierpniu odwołano 350 lotów, gdy do akcji dołączyli związkowcy z Niemiec – kontynuowali oni potem akcję samodzielnie we wrześniu, doprowadzając do odwołania 150 lotów. Wszystkie te akcje zorganizowano, żądając zatrudniania personelu na podstawie prawa kraju, w którym działa Ryanair, zamiast wymuszonego samozatrudnienia w Irlandii. 12 października powstała też organizacja związkowa w polskim Ryanairze, walcząca o zachowanie dotychczasowych warunków zatrudnienia – wbrew planom władz linii chcących w Polsce (jako jedynym kraju w Europie) stosować samozatrudnienie według polskiego, a nie irlandzkiego prawa.

Jakby tego było mało, protesty organizuje także personel naziemny: 2 października na 43 lotniskach w 13 krajach odbyły się demonstracje związkowe w ramach globalnej akcji na rzecz wzrostu płac, zwiększenia zatrudnienia i bezpośredniego zatrudnienia personelu przerzucanego do podwykonawców. 14 listopada spór rozpoczął się też w Państwowych Portach Lotniczych – firmie zarządzającej lotniskami w Polsce. Tutaj powodem są trwające od 3 lat zwolnienia związane z likwidacją stanowisk pracy, które dotknęły już 60 spośród 1,6 tys. pracowników spółki.

Skąd bierze się ta fala pracowniczego niezadowolenia w branży, która od zawsze uchodziła za gwarantującą wysokie pensje i dobre warunki pracy? Według raportu przygotowanego przez międzynarodową organizację związkową UniGlobal przyczyna tkwi w tym, że branża lotnicza doświadczyła w ostatnich latach dokładnie takich samych zmian, jak inne sektory gospodarki: intensyfikacji pracy bez wzrostu zatrudnienia, szerokiego zastosowania outsorcingu i gigantycznej presji na cięcie „kosztów zatrudnienia". Według danych Międzynarodowego Stowarzyszenia Transportu Lotniczego w branży, która zatrudnia globalnie prawie 10 mln osób (lotniska, linie lotnicze, państwowe agencje oraz cywilny przemysł lotniczy) i gdzie zyski samych linii lotniczych w okresie 2013–2017 wzrosły prawie czterokrotnie (z 10,7 do 38 mld USD), ponad połowa stanowisk pracy funkcjonuje w ramach outsourcingu. Efektem tego jest dramatyczny spadek płac (w USA w przypadku sortowni bagażu płace spadły o 45% od 2002 do 2012 r.), wzrost intensywności pracy i coraz większa rotacja personelu.

Tak lotniska, jak i linie lotnicze coraz bardziej przypominają więc miejsca pracy takie jak magazyny Amazona czy branża usług sprzątających w sektorze publicznym. Otwiera to jednak także perspektywy na wzrost liczby konfliktów pracowniczych i strajków. A, jak widać po przykładzie strajku w LOT, mogą to być konflikty o kluczowym znaczeniu dla całej gospodarki. ●





Wyrazy wsparcia dla strajku w LOT od komisji IP na Uniwersytecie Wrocławskim i w warszawskiej Zachęcie

PONAD granicami

„Ponad granicami” to nowy dodatek do Biuletynu Inicjatywy Pracowniczej, którego celem jest zapoznanie polskich czytelników i czytelniczek z problemami ruchu pracowniczego w różnych częściach świata. Przygotowując go, chcemy wyjść poza wyłącznie europejską perspektywę i przybliżyć działania związków zawodowych w tych regionach globu, o których rzadko słyszymy na co dzień (zwłaszcza w Afryce, Azji i Ameryce Południowej). W założeniach, „Ponad granicami” będzie co jakiś czas ukazywało się wraz z kolejnymi numerami Biuletynu i za każdym razem poświęcone będzie opisowi sytuacji w wybranym kraju / regionie z perspektywy pracowniczej. Będziemy także starać się regularnie oddawać głos związkowcom i związkowczyniom z krajów, które będziemy opisywać.

Opracowanie numeru: Jakub Grzegorczyk

Izrael i Palestyńskie Terytoria Okupowane – ekonomia polityczna apartheidu

Sytuacja w Izraelu i na Palestyńskich Terytoriach Okupowanych (Zachodni Brzeg, Strefa Gazy i Jerozolima Wschodnia – PTO) najczęściej jest przedstawiana w kategoriach konfliktu religijnego lub „zderzenia cywilizacji” między„Zachodem” a „światem islamu”. Takie wyjaśnienia ignorują jednak kontekst ekonomiczny i polityczny: kolonialne relacje zależności pomiędzy gospodarką izraelską a palestyńską, systemową dyskryminację Palestyńczyków i Palestynek na terenach kontrolowanych przez Izrael oraz znaczenie, jakie dla światowej branży zbrojeniowej mają technologie pacyfikacji testowane przez Izrael w Strefie Gazy i na Zachodnim Brzegu.

„Ziemia bez ludzi…” czyli kolonializm

Powstanie Izraela w 1948 r. było spełnieniem dążeń ruchu syjonistycznego, który narodził się w Europie pod koniec XIX wieku. Twórcy tej doktryny twierdzili, że jedynym rozwiązaniem problemu antysemityzmu będzie utworzenie żydowskiego państwa narodowego. W 1904 r. Światowa Organizacja Syjonistyczna zdecydowała, że państwo to powstanie w Palestynie – terytorium między rzeką Jordan a Morzem Śródziemnym wchodzące w skład Imperium Osmańskiego, na którym w czasach biblijnych znajdowało się Królestwo Izraela.

Jedno z haseł ruchu syjonistycznego głosiło, że Palestyna jest „ziemią bez ludzi dla ludzi bez ziemi”. Terytorium to było więc postrzegane w kolonialny sposób, jako „ziemia niczyja”, chociaż na początku XX wieku zamieszkiwało je 600 tys. ludzi, z czego 94% stanowiła ludność arabska. Warunki do kolonizacji Palestyny powstały po I Wojnie Światowej, gdy Liga Narodów utworzyła w niej „terytorium mandatowe” kontrolowane przez Wielką Brytanię. Pomimo przychylności władz brytyjskich, organizacjom syjonistycznym do 1947 r. udało się jednak wykupić zaledwie ok. 5,9% ziem na terenie mandatu i doprowadzić do zwiększenia odsetka ludności żydowskiej do ok. 30%. W tych warunkach nie mogło być mowy o powstaniu „żydowskiego państwa” – zbyt liczna była społeczność arabska, która także dążyła do utworzenia własnego państwa i zbyt poważne stały się konflikty generowane przez kolonizację. Liderzy syjonistyczni coraz częściej mówili więc o „transferze” rdzennej ludności, który miał zagwarantować „demograficzną stabilność” przyszłemu państwu.

„Transfer” przeprowadzono w latach 1947-1949 – gdy Wielka Brytania wycofała swoje wojska z mandatu, a uzbrojone bojówki syjonistyczne wypędziły z terenów zajętych przez Izrael ponad 700 tys. Palestyńczyków i Palestynek za pomocą masakr, ostrzału dzielnic mieszkalnych i wyburzeń domów. Zgodnie z rezolucją 181 ONZ, po ewakuacji Brytyjczyków, Palestyna miała zostać podzielona po połowie pomiędzy państwo arabskie i żydowskie, a Jerozolima miała pozostać pod międzynarodową kontrolą (zob. mapa 1). Rezolucja ta została jednak oprotestowana przez społeczność palestyńską i państwa arabskie i dała początek wojnie domowej, na skutek której na 78% mandatowej Palestyny powstał Izrael. Pozostałe tereny zostały zajęte przez Egipt (Strefa Gazy) i Transjordanię (Zachodni Brzeg i Jerozolima Wschodnia) – na obszarach tych, podobnie jak w Syrii i Libanie powstały istniejące do dziś obozy dla uchodźców wygnanych z Izraela. Rok 1948 jest więc dla Palestyńczyków i Palestynek „Nakbą” (arab. katastrofa) – historią masowego exodusu i utraty szansy na własną państwowość.



Fot. Activestills

Wielki Marsz Powrotu (protest przeciwko blokadzie Gazy, maj 2018)

Ukształtowany po wojnie ustrój Izraela został oparty na nacjonalistycznej wizji państwa narodowego – przynależność etniczna (a nie obywatelstwo) determinuje w nim zakres praw i przywilejów jednostki, a głównym celem państwa jest utrzymanie dominującej pozycji głównej grupy etnicznej. Stąd cały szereg aktów prawnych służy utrzymaniu „demograficznej większości żydowskiej” i ograniczeniu liczebności mniejszości narodowych: (1) każda osoba narodowości żydowskiej żyjąca w dowolnym miejscu na świecie może automatycznie uzyskać izraelskie obywatelstwo, ale nie uzyskają go Palestyńczycy i Palestynki wygnani w 1948 r. oraz ich dzieci i wnuki; (2) Palestyńczycy i Palestynki z PTO nie otrzymają obywatelstwa nawet wtedy, gdy posiadają je ich współmałżonkowie – to jedyna grupa objęta zakazem łączenia rodzin; (3) prawo do samostanowienia przysługuje w Izraelu wyłącznie narodowi żydowskiemu, językiem państwowym jest hebrajski, a zadaniem państwa jest wspieranie żydowskiej imigracji i rozwoju żydowskich osiedli.

Terytoria Okupowane czyli tania siła robocza i bogactwa naturalne

Zdaniem Orena Yiftachela, profesora geografii z Uniwersytetu Ben Guriona w Beer Szewie, Izrael jest raczej etnokracją niż demokracją – niedemokratycznym reżimem, który dąży do kolonizacji całego terytorium Palestyny. Kolejna faza tego procesu rozpoczęła się w 1967 r., gdy po zwycięstwie w Wojnie Sześciodniowej, Izrael zajął Jerozolimę Wschodnią, Zachodni Brzeg i Strefę Gazy. Podbite terytoria (z wyjątkiem Jerozolimy, która została anektowana) objęto zarządem wojskowym i rozpoczęto na nich budowę osiedli przeznaczonych wyłącznie dla ludności żydowskiej. Wywłaszczenia terenów rolnych pod osiedla połączone z otwarciem rynku PTO na dotowane produkty rolne z Izraela szybko doprowadziły do masowego bezrobocia palestyńskich rolników, którzy stali się „rezerwową armią pracy” gospodarki izraelskiej – od 1970 r. zaczęto sezonowo zatrudniać ich w rolnictwie, sektorze budowlanym i przemyśle tekstylnym. W 1984 r. ponad 90 tys. osób codziennie dojeżdżało z PTO do Izraela pracując za połowę stawek izraelskich, bez reprezentacji związkowej i prawa do świadczeń socjalnych. Nie obejmowały ich także układy zbiorowe, a wszelkie próby organizowania się były postrzegane jako działalność wywrotowa i skutkowały represjami.

Sytuacja ta doprowadziła w 1987 r. do wybuchu Intifady – masowych strajków i protestów przeciwko okupacji. Zmusiły one ostatecznie Izrael do rozpoczęcia negocjacji z Organizacja Wyzwolenia Palestyny (organizacją polityczną reprezentującą naród palestyński), które w 1993 r. zakończyły się tzw. „porozumieniem z Oslo” i powstaniem Autonomii Palestyńskiej (PA) – ograniczonego samorządu, który częściowo kontroluje ok. 70 enklaw na 40% terenów Zachodniego Brzegu oraz Strefę Gazy.

„Oslo” nie zmieniło jednak relacji gospodarczych pomiędzy Izraelem a PTO – na mocy załączonego do niego tzw. „Protokołu Paryskiego”, oba terytoria połączone są unią celną, w której Izrael narzuca Autonomii swoją politykę handlową: całość importu i eksportu PTO przechodzi najpierw izraelską odprawę i to Izrael pobiera cła oraz ustala ich wysokość. Zgromadzone w ten sposób środki – razem z podatkiem VAT od towarów izraelskich przeznaczonych na rynek palestyński i podatkiem dochodowym pracowników z PTO zatrudnianych w Izraelu – powinny być przekazywane Autonomii (po potrąceniu 3% na „koszty transakcyjne”), jednak często ich transfer jest wstrzymywany w celu wywarcia politycznej presji na PA, co skutkuje regularnymi problemami budżetowymi Autonomii.

Taka relacja pozwala Izraelowi na utrzymywanie palestyńskiej gospodarki w stanie zależności i czerpania zysków z jej zasobów. Izrael narzuca Autonomii nie tylko wysokość ceł, ale także walutę i poziom podatku VAT, co skutkuje dramatycznie wysokim poziomem cen. Woj-

skowa kontrola ruchu pomiędzy enklawami zarządzanymi przez PA regularnie destabilizuje transport towarów oraz utrudnia docieranie do pracy i na studia. Izrael arbitralnie blokuje także wwóz na PTO niektórych produktów i zatrzymuje dla siebie część dochodów z ceł – w 2011 r. budżet Autonomii stracił w ten sposób 310 mln USD. Wreszcie, 60% Zachodniego Brzegu nad którym pełną kontrolę sprawuje Izrael, to obszar najżyźniejszej ziemi rolnej i głównych bogactw naturalnych, które eksploatowane są przez izraelskie firmy zlokalizowane w osiedlach – gospodarka palestyńska traci w ten sposób ok. 130 mln dolarów rocznie.

Palestyńskie Terytoria Okupowane służą więc Izraelowi za rezerwuar taniej siły roboczej i teren eksploatacji bogactw naturalnych: okupacja blokuje możliwości rozwoju palestyńskiej gospodarki i generuje gigantyczne bezrobocie (27%) oraz ubóstwo (29,2%) które zmuszają Palestyńczyków i Palestynki z Zachodniego Brzegu do podejmowania pracy w Izraelu lub osiedlach. W 2017 r. w ten sposób utrzymywało się ok. 131 tys. osób z Zachodniego Brzegu – najczęściej pracując w takich samych warunkach, co w latach 70.



tereny wykupione przez organizacje syjonistyczne
ziemie arabskie



państwo żydowskie
państwo arabskie



Izrael
tereny zajęte przez Jordanię i Egipt



tereny kontrolowane przez Izrael
Autonomia Palestyńska

„Hafrada” czyli apartheid

W 1994 r. rząd premiera Icchaka Rabina rozpoczął budowę ogrodzenia pomiędzy Strefą Gazy a Izraelem. Była to pierwsza realizacja doktryny, do której później zaczęto stosować nazwę „hafrada” (hebr. separacja) – odgradzania społeczności żydowskich i arabskich. Hasła separacji stały się szczególnie popularne w latach 2000-2005, podczas II Intifady – kolejnego powstania przeciwko okupacji, które wybuchło w reakcji na brak efektów trwającego od lat 90. „procesu pokojowego” i przybrało formę zamachów terrorystycznych i walk partyzanckich.

Na Zachodnim Brzegu „hafrada” ma wymiar zarówno materialny, jak i prawny.



Izraelski checkpoint wojskowy i Mur Apartheidu w Betlejem



Protest WAC MAAN przeciwko "Planowi Wisconsin" ograniczającemu zasiłki dla bezrobotnych (Jerozolima Zachodnia 2006 r.)

Od 2002 r. główne izraelskie osiedla są odgradzane od palestyńskich miast i wsi „Murem Apartheidu” (systemem ogrodzeń, betonowych murów i zasieków z drutu kolczastego) oraz eksterytorialnymi drogami łączącymi je z Izraelem. Ruch drogowy pomiędzy palestyńskimi enklawami kontrolowany jest przez ok. 100 stałych posterunków wojskowych (checkpointów). Żydowscy osadnicy mają izraelskie obywatelstwo i korzystają z pełni praw obywatelskich, natomiast mieszkający tuż obok Palestyńczycy są bezpaństwowymi rezydentami, których życie regulują rozkazy okupacyjnego wojska.

Skrajnym przykładem polityki separacji jest Strefa Gazy. Terytorium to, zamieszkałe głównie przez rodziny uchodźców z 1948 r., jest od 2007 r. odcięte od świata przez izraelsko-egipską blokadę nałożoną po zwycięstwie wyborczym islamskiego Hamasu. Od tego czasu Izrael praktycznie zablokował możliwość wjazdu i wyjazdu ludzi i towarów ze Strefy doprowadzając do katastrofy humanitarnej: ludność Strefy straciła możliwość podejmowania pracy w Izraelu oraz dostęp do najżyźniejszych ziem i łowisk. Sytuację pogorszyły bombardowania w 2009, 2014 i 2018 roku, na skutek których zniszczono jedyną elektrownię i wiele szkół i szpitali, których do dziś nie można odbudować. W efekcie, 60% ludności Gazy żyje wyłącznie dzięki międzynarodowej pomocy humanitarnej, a bezrobocie przekracza 40%.

Polityka hafrady nie ogranicza się jednak do Zachodniego Brzegu i Strefy Gazy. Tuż po uzyskaniu przez Izrael niepodległości, zastosowano ją wobec ok. 150 tys. Palestyńczyków i Palestynek, którzy i które pozostali na terenach zajętych przez Izrael: umieszczono ich w gettach, w których do 1966 r. obowiązywał stan wojenny. Równolegle stworzono liczne prawne mechanizmy separacji: (1) 90% ziemi została wywłaszczona i upaństwowiona, a następnie oddana do współzarządzania organizacjom syjonistycznym, które statutowo wykluczają mniejszość arabską; (2) Palestyńczycy i Palestynki zostali wyłączeni z poboru do wojska, co zablokowało im możliwości znalezienia zatrudnienia w sektorach: zbrojeniowym, petrochemicznym, lotniczym, energetycznym i transportowym; (3) brak ślubów cywilnych do dziś utrudnia zawieranie „mieszanych małżeństw”; (4) edukacja na poziomie podstawowym i średnim jest organizowana osobno dla młodzieży żydowskiej i osobno dla arabskiej, przy czym szkoły arabskie są niedofinansowane i zatłoczone, co przekłada się na gorsze wyniki matur i rzadsze podejmowanie studiów.

Dziś palestyńska mniejszość w Izraelu stanowi ok. 20% całej populacji i jest dyskryminowana pod każdym możliwym względem: ponad połowa arabskich rodzin żyje w ubóstwie (przy średniej dla całego Izraela wynoszącej ok. 18%), stopa bezrobocia jest o 40% wyższa od średniej, a przeciętne dochody pracowników i pracownic – niższe o 1/3 w porównaniu z obywatelami i obywatelkami narodowości żydowskiej.

Globalna matryca kontroli – czyli co to wszystko ma wspólnego z Polską?

Wyżej opisany system pod wieloma względami przypomina reżim apartheidu, który istniał w Republice Południowej Afryki do 1994 r. Stąd bierze się zaangażowanie ruchu związkowego na całym świecie w akcje solidarnościowe z palestyńskim oporem wobec izraelskiej polityki – jest on bowiem postrzegany tak samo, jak w latach 80. związki zawodowe postrzegały walkę Czarnej ludności RPA przeciwko rasistowskiemu reżimowi białej mniejszości: jako walkę przeciwko skrajnym formom wyzysku i dyskryminacji, w której kluczowe znaczenie ma pracownicza solidarność.

Ta solidarność nie opiera się przy tym wyłącznie na argumentach humanitarnych. Izraelski apartheid funkcjonuje w dużej mierze dzięki gospodarczym i militarnym powiązaniom z USA i Unią Europejską, bez których załamałby się tak jak ten południowoafrykański. Z jednej strony Izrael jest największym odbiorcą pomocy wojskowej ze Stanów (3 mld USD rocznie), z drugiej – jego najważniejszym partnerem handlowym jest UE, na której rynek trafia 1/3 izraelskiego eksportu. W powiązaniach tych kluczową rolę odgrywają „testowane w walce” (czyli na Zachodnim Brzegu i w Gazie) broń, uzbrojenie, techniki pacyfikacji protestów społecznych i inwigilacji, które są głównym towarem eksportowym Izraela – w 2017 r. zajmował on 5 miejsce na liście globalnych eksporterów broni i wydał na zbrojenia 4,7% PKB (procentowo więcej niż USA, Rosja, Chiny, Francja, czy Niemcy). W ten sposób – czy to poprzez zakupy sprzętu dla polskiej armii i Straży Granicznej, czy preferencyjne stawki celne dla izraelskich towarów, czy wreszcie przez wspólne programy badawczo-rozwojowe z izraelskimi firmami – współfinansujemy ze środków publicznych trwającą ponad 50 lat okupację i ciągłe łamanie praw człowieka tak w Izraelu, jak i na Terytoriach Okupowanych. ●

Strony internetowe:
Europejska Inicjatywa Związkowa na rzecz Sprawiedliwości w Palestynie – sieć 34 organizacji związkowych z Europy działająca na rzecz solidarności z Palestyną:
www.etun-palestine.org
Kampania Solidarności z Palestyną (Polska):
www.kampania-palestyna.pl

Związki zawodowe w Palestynie i Izraelu

Z polskiej perspektywy, historia ruchu związkowego w Palestynie i Izraelu może być zarówno ostrzeżeniem, jak i inspiracją. Ostrzeżeniem przed zgubnymi skutkami poddania się nastrojom nacjonalistycznym i inspiracją do przełamywania podziałów religijnych i narodowościowych w oparciu o interes klasowy i sprzeciw wobec kapitalizmu, rasizmu oraz polityk kolonialnych.

Palestyński ruch związkowy przed powstaniem Izraela

Historia palestyńskiego ruchu związkowego zaczyna się w 1920 r., kiedy to w Hajfie założono Stowarzyszenie Arabskich Pracowników (AWA). W Stowarzyszeniu silne były wpływy ruchu komunistycznego i dość szybko zaangażowało się ono w walkę z brytyjską kontrolą nad Palestyną i wspieraną przez władze kolonialne imigracją ludności żydowskiej.

Centralnym punktem tej walki był strajk generalny w 1936 r., który dał początek „Wielkiej Rewolucji Arabskiej". Strajk trwał pół roku (od kwietnia do października) i objął praktycznie wszystkie miasta i kluczowe gałęzie gospodarki w Palestynie. Brytyjczykom udało się go jednak złamać za pomocą represji wojskowych i wsparcia organizacji syjonistycznych Spowodowało to przekształcenie się strajku w walkę partyzancką, która trwała do 1939 r.

Po upadku rewolucji, palestyński ruch związkowy rozpoczął proces odbudowy struktur, który przerwało ogłoszenie przez Izrael niepodległości w 1948 r. AWA musiała przenieść swoją siedzibę do Nablusu na zajętym przez Transjordanię Zachodnim Brzegu. Ruch związkowy – podobnie jak inne palestyńskie organizacje społeczne został rozbity i wraz z falą uchodźców wypchnięty poza terytorium na którym powstał Izrael.

Żydowski ruch robotniczy w Palestynie latach 1920-1947

Żydowski ruch robotniczy w Palestynie zaczął rozwijać się na początku XX wieku wraz z kolejnymi falami masowych migracji i związany był głównie z ruchem syjonistycznym.

W 1920 r. powstała Powszechna Konfederacja Pracy Ziemi Izraela (Histadrut), na której czele stanął Dawid Ben Gurion (później premier Izraela) i która przez wiele lat był jedyną reprezentacją związkową w Izraelu. Kierownictwo Konfederacji od początku obrało nacjonalistyczny kurs: sprzeciwiało się przyjmowaniu arabskich robotników do związku, a wchodzące w skład Histadrutu związki zawodowe przyjmujące Arabów były poddawane naciskom mającym skłonić je do rezygnacji z „mieszanego charakteru".

Priorytetem dla Konfederacji bardzo szybko stała się walka o zwiększenie zatrudnienia robotników żydowskich. W latach 20. i 30. Histadrut prowadził kampanię bojkotu palestyńskich produktów i presji na pracodawców, aby ci zrezygnowali z zatrudniania Arabów. Organizacja lobbowała także u władz brytyjskich na rzecz oddzielnych, nierównych stawek wynagrodzeń dla poszczególnych grup etnicznych. Podczas rewolucji w latach 36-39, Histadrut wsparł brytyjską administrację dostarczając łamistrajków dla kluczowych przedsiębiorstw, Utworzone przez Konfederację przedsiębiorstwo budowlane Solel Boneh było natomiast zaangażowane w budowę infrastruktury militarnej używanej do tłumienia arabskiego oporu.

Wszystko to sprawiało, że Histadrut był nie tyle związkiem zawodowym, co raczej „wielkim przedsiębiorstwem kolonialnym", jak określiła to Golda Meir (zasiadająca we władzach Konfederacji, później premierka Izraela). W opinii izraelskiego historyka Zeeva Sternhella, socjalistyczne wartości Konfederacji były raczej retoryką, a faktycznie związek bliższy był nacjonalizmowi.

Stosunki pracy w Izraelu do lat 80.

Nowo powstałe państwo Izrael stworzyło korporacyjny ład stosunków pracy, którego głównym celem było utrzymanie „jedności narodowej" i wyciszanie konfliktu klasowego. Aktywną rolę w budowie tego ładu odegrał Histadrut, który poprzez zależne od siebie firmy był nie tylko związkiem zawodowym, ale i największym pracodawcą w kraju. Z członkostwem w Konfederacji było także związane ubezpieczenie zdrowotne i emerytalneW efekcie, do połowy lat 70., ok. 85% pracowników i pracownic w Izraelu należała do Histadrutu i była objęta układami zbiorowymi.

Ze związku wyłączeni byli jednak Palestyńczycy i Palestynki, których zatrudniano jako robotników sezonowych i tymczasowych w niskopłatnych sektorach gospodarki: usługach sprzątających, branży budowlanej, przemyśle tekstylnym czy przy sezonowych pracach w rolnictwie. Do 1959 r. Histadrut w ogóle nie przyjmował pracowników i pracownic arabskiego pochodzenia. Ostatecznie, ograniczenia te zniesiono, ale tylko dla osób mających izraelskie obywatelstwo – ok. 100 tys. pracowników i pracownic dojeżdżających do pracy z Zachodniego Brzegu i Strefy Gazy było więc nadal pozbawionych reprezentacji związkowej, poza działającym nielegalnie Progresywnym Blokiem Robotniczym (związanym z Palestyńską Partią Komunistyczną). Działalność Bloku ograniczała się głównie do poradnictwa prawnego i sporadycznych dzikich strajków.

Ruch związkowy na Palestyńskich Terytoriach Okupowanych

W 1967 r. Izrael rozpoczął wojskową okupację Zachodniego Brzegu i Strefy Gazy wprowadzając na tych terenach stan wyjątkowy. Działające tam związki musiały więc „zejść do podziemia". Paradoksalnie, spowodowało to jednak rozwój nowych organizacji pracowniczych – zakładały je partie polityczne tworzące palestyński ruch oporu, chcąc w ten sposób pokazać swoje zaangażowanie w walkę o prawa pracownicze.

Pomimo rozdrobnienia i walk frakcyjnych, palestyński ruch pracowniczy zademonstrował swoją siłę podczas Pierwszej Intifady – masowej rewolty przeciwko okupacji, która wybuchła w 1987 r. Intifada przyjęła głównie formę powszechnego strajku społecznego – nie tylko odmowy pracy najemnej, ale także np. płacenia podatków czy „strajku handlowego" (zamykania sklepów i bojkotu izraelskich produktów), masowych demonstracji i zamieszek ulicznych. Konsekwencje gospodarcze Intifady były na tyle poważne, że w styczniu 1988 r. straty izraelskiej gospodarki szacowano na 50 mln USD. Ostatecznie, był to jeden z głównych powodów, dla których władze Izraela zgodziły się na negocjacje z Organizacją Wyzwolenia Palestyny (OWP) i rozpoczęcie procesu pokojowego.

Wygasanie Intifady i powstanie Autonomii Palestyńskiej (PA) na początku lat 90. dały początek procesowi jednoczenia ruchu związkowego. Większość związków działających na Zachodnim Brzegu i w Strefie Gazy weszła w skład Palestyńskiej Powszechnej Federacji Związków Zawodowych (PGTFU) podporządkowanej OWP. To z kolei dało impuls do powstawania nowych, niezależnych związków zawodowych, które wyrosły głównie ze spontanicznych strajków prowadzonych przeciwko polityce PA. Prym wiedli w nich nauczyciele i nauczycielki, którzy w 1997 i 2016 r. organizowali dzikie strajki.

Organizacją, która od 1993 r. wspiera wysiłki na rzecz demokratyzacji palestyńskiego ruchu związkowego jest Centrum Demokracji i Praw Pracowniczych (DWRC) – stowarzyszenie nakierowane na edukację, działalność szkoleniową oraz poradnictwo z zakresu praw pracowniczych. DWRC lobbuje także u władz Autonomii, dążąc do modernizacji palestyńskiego prawa pracy, które bazuje na legislacji jordańskiej lub funkcjonuje tylko „na papierze" (np. w kwestii zakazu pracy dzieci, czy zakazu dyskryminacji kobiet). Centrum pozostaje bardzo krytyczne wobec PGTFU i wspiera rozwój niezależnych związków zawodowych. Z jego inspiracji w 2007 r. powstała Federacja Niezależnych i Demokratycznych Związków Zawodowych oraz Komitetów Pracowniczych w Palestynie (FIUP), reprezentująca ok. 50 tys. pracowników. FIUP utworzyły głównie związki zawodowe, które zerwały z PGTFU w proteście przeciwko niedemokratycznemu zarządzaniu Federacją.

Poza FIUP, od 2015 r. na Zachodnim Brzegu oficjalnie działają także Nowe Związki – niezależna organizacja zrzeszająca ok. 10 tys. członków i członkiń opowiadająca się za pełną autonomią od partii politycznych i władz PA oraz przeciwko izraelskiej okupacji. Na marginesie ruchu związkowego w Palestynie pozostają nieliczne związki zawodowe prowadzone przez islamski ruch religijny, który jednak tradycyjnie skupia się na działalności charytatywnej i jest słabo zakorzeniony w zakładach pracy.

Zdaniem dyrektora DWRC, Hasana Barghoutiego, palestyński ruch związkowy znajduje się obecnie w szczególnie ciężkiej sytuacji: z jednej strony musi działać w warunkach wojskowej okupacji izraelskiej, a z drugiej – musi dawać opór próbom podporządkowania go władzom Autonomii i walczyć o podstawowe prawa pracownicze.

Współczesny ruch związkowy w Izraelu

W latach 80. rozpoczął się proces restrukturyzacji izraelskiej gospodarki oparty na masowej prywatyzacji i decentralizacji układów zbiorowych. Należące do Histadrutu fundusze emerytalne zostały przekazane pod kontrolę banków, co w połączeniu z wprowadzeniem publicznego ubezpieczenia zdrowotnego spowodowało gwałtowny spadek członkostwa w Konfederacji z 79% w 1980 r. do obecnych 30%. Kryzys Histadrutu otworzył jednak pole do rozwoju niezależnych organizacji pracowniczych, które podjęły kwestie społecznych skutków restrukturyzacji i stanęły w obronie opresjonowanych grup pracowniczych.

W 1991 r. powstała „Pracownicza Gorąca Linia" (Kav La'Oved) – stowarzyszenie udzielające porad prawnych i reprezentujące przed sądami pracy pracowników i pracownice, którzy nie mogli liczyć na wsparcie Histadrutu. Impulsem do powstania Linii było trwające ponad miesiąc zamknięcie ruchu pomiędzy Izraelem a Zachodnim Brzegiem i Strefą Gazy, na skutek którego wielu imigrantów i imigrantek dojeżdżających codziennie z tych terenów straciło pracę. Kav La'Oved była jedną z pierwszych organizacji, która upominała się o prawa palestyńskich pracowników i pracownic reprezentując ich w sądach pracy. Obecnie, z tego typu usług Kav La'Oved korzysta rocznie ok. 35 tys. osób – głównie w celu odzyskania zaległych pensji lub uzyskania odszkodowań za nierówne traktowanie. Poza poradnictwem i wsparciem sądowym, Kav La'Oved publikuje także analizy na tematy ekonomiczne i społeczne oraz prowadzi działania na rzecz pro-pracowniczych zmian prawnych.

Podobną filozofią kieruje się związek zawodowy WAC MAAN (Centrum Porad Pracowniczych), który rozpoczął działania w latach 90. koncentrując się na tych pracownikach i pracownicach, którzy nie należą do Histadrutu. MAAN jest związkiem „dwunarodowym", jednoznacznie opowiadającym się przeciwko okupacji oraz walczącym z dyskryminacją pracowników i pracownic arabskiego pochodzenia w Izraelu. Jak ujmuje to aktywista MAAN, Yoav Tamir: „Mówimy o idei związku, który organizuje Żydów i Arabów, Palestyńczyków i Izraelczyków oraz wszystkich innych po pro-



Palestyńscy robotnicy budowlani na szkoleniu z BHP zorganizowanym przez WAC MAAN

stu jako pracowników", a także „postrzega sam siebie jako część ruchu pracowniczego w szerszym sensie niż tylko związek zawodowy". MAAN udało się, m.in. zorganizować kierowców TIR-ów z korporacji Movilei Dror i rozpocząć negocjacje ws. podwyżek płac w tej firmie, zainicjować powstanie kobiecej spółdzielni socjalnej „Sidyanna" (www.sindyanna.com) produkującej oliwę z oliwek i dającej pracę Palestynkom z Galilei oraz rozpocząć kampanię ws. praw osób bezrobotnych i poprawy jakości usług publicznych w Jerozolimie Wschodniej. MAAN jest także pierwszym związkiem zawodowym, który podjął działalność na terenie stref przemysłowych w izraelskich osiedlach – palestyńskie związki zawodowe nie mogą w nich działać, pracodawcy najczęściej nie przestrzegają izraelskiego prawa pracy, a do zwolnienia z pracy robotników z Zachodniego Brzegu wystarczy wycofanie pozwolenia wstępu wydawanego przez wojsko. Pomimo to, MAAN wywalczył w 2017 r. układ zbiorowy w warsztacie samochodowym Zarfaty Garage, zmusił kierownictwo firmy do podniesienia wynagrodzeń do poziomu izraelskiej płacy minimalnej oraz wygrał proces o przywrócenie do pracy zwolnionych w toku rokowań palestyńskich działaczy związkowych (których oskarżano o „sabotaż" pojazdów wojskowych). Sukces mechaników z Zarfaty stał się inspiracją dla pracowników stalowni NA Metal Industries w osiedlu Ma'ale Adummim, którzy w grudniu br. przeprowadzili trzydniowy strajk, żądając wyrównania płac do poziomu minimalnego wynagrodzenia i stworzenia funduszu emerytalnego.

W 2010 r. palestyńscy pracownicy i pracownice żyjący w Izraelu powołali także własną organizację – Arab Workers Union in Israel (Związek Arabskich Pracowników i Pracownic w Izraelu) liczący obecnie ok. 4,5 tys. osób. AWUI działa głównie w okolicach Nazaretu (największego skupiska ludności arabskiej w Izraelu) w branży budowlanej, przemyśle tekstylnym, telefonicznych centrach obsługi oraz żłobkach i przedszkolach. W opinii Wehbe Badarneha, sekretarza generalnego AWUI, podstawowym problemem palestyńskich pracowników i pracownic w Izraelu jest podwójny wyzysk: „cierpimy jako pracownicy i jako mniejszość etniczna"Przykładami dyskryminacji są przypadki zakazywania przez pracodawców prowadzenia rozmów po arabsku lub segregowanie stanowisk pracy wg narodowości. Tak było w kilku call-centers w Nazarecie, które w 2012 r. stały się areną ostrego konfliktu. Żydowscy i arabscy pracownicy zrzeszeni w AWUI zażądali: zrównania zarobków, zniesienia segregacji w biurach oraz dodatków za prace w chrześcijańskie i muzułmańskie święta religijne. Po serii demonstracji i strajków, komitetowi udało się zmusić dyrekcję do spełnienia wszystkich postulatów.

Podsumowanie

Stosunki pracy w Izraelu i na Palestyńskich Terytoriach Okupowanych są ciągle determinowane przez takie czynniki jak: wojskowa okupacja, kolonialna ekspansja Izraela czy anty-arabski rasizm. Czynniki te sprawiają, że istnieje różnica w poziomie wyzysku między pracownikami i pracownicami narodowości żydowskiej, a tymi należącymi do narodu palestyńskiego. Walka o prawa pracownicze z konieczności łączy się więc tam z walką o równe prawa obywatelskie czy sprzeciwem wobec militarnej okupacji i rasistowskich praw. Aktywność takich organizacji jak Nowe Związki, KavLaOved, WAC MAAN czy AWUI jest jednak dowodem na to, że takie połączenie jest nie tylko możliwe, ale także, że przynosi wymierne korzyści wszystkim pracownikom i pracownicom. ●

Strony internetowe (ang.):
WAC-MAAN: www.wac-maan.org.il/en/
AWUI: enawui.wordpress.com
Kav LaOved: www.kavlaoved.org.il
Nowe Związki: newunions.wordpress.com
Centrum Demokracji i Praw Pracowniczych w Palestynie: www.dwrc.org

„Walczymy o prawa pracownicze i o wyzwolenie spod okupacji"

Wywiad z Muhammadem Bleidim, przewodniczącym Nowej Federacji Związków Zawodowych (Nowych Związków) działającej na Zachodnim Brzegu.

Czy możesz opowiedzieć nam o historii Nowej Federacji Związków Zawodowych?

Nasz związek powstał w 2010 r. po sześciomiesięcznym strajku w fabryce chemicznej położonej na terenie izraelskiego osiedla niedaleko palestyńskiego miasta Tulkarm. Chodziło o poprawę warunków BHP, ponieważ wcześniej 3 pracowników spaliło się żywcem na skutek braku odpowiednich zabezpieczeń. Właściciele fabryki mieli obywatelstwo izraelskie, ale izraelskie prawo pracy nie obowiązywało robotników z Palestyny. Nasz cel był bardzo prosty: przyznanie nam takiej samej ochrony, jaka istnieje w prawie izraelskim. Właściciele odrzucili te żądania, więc strajk trwał aż do bankructwa firmy. Podczas protestu zwracaliśmy się do innych związków zawodowych z prośbami o pomoc, ale jej nie otrzymaliśmy. Niektórzy z nas wzięli więc pożyczki i zorganizowali akcje codziennego dostarczania strajkującym chleba. W końcu nowy inwestor zgodził się na przestrzeganie izraelskiego kodeksu pracy i zapłacenie pracownikom wynagrodzeń za czas trwania strajku.

To pierwsze zwycięstwo dało nam dużo odwagi i energii, więc założyliśmy pierwszy „komitet pracowniczy". Chcieliśmy zachować niezależność, więc pierwsze działania naszego związku finansowaliśmy z kredytu bankowego. Udało nam się rozszerzyć działalność na inne miasta i w kilka lat przekształciliśmy się w federację związków zawodowych. Dzisiaj NFZZ zrzesza 26 organizacji związkowych na całym Zachodnim Brzegu i reprezentuje około 10 tys. pracowników i pracownic. Każdy z tych związków działa w sposób demokratyczny – wybory odbywają się w nich co dwa lata.



Muhammad Bleidi

Prowadzimy walkę na dwóch poziomach. Walczymy o klasę pracującą, o prawa pracownicze i godne warunku pracy oraz o progresywne ustawodawstwo socjalne w Palestynie. Do dzisiaj większość palestyńskich pracowników i pracownic jest zatrudniana na kontraktach, które wywodzą się z jordańskiego prawa pracy dającego pracownikom i pracownicom niewiele praw. Tę działalność prowadzimy wspólnie z innymi związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi.

Walczymy także o narodowe wyzwolenie spod izraelskiej okupacji, apartheidu i kolonializmu. Uważamy się za część palestyńskiego ruchu narodowego, który walczy o wolność i sprawiedliwość i uczestniczymy w działaniach przeciwko okupacji. Wobec izraelskiej polityki, która zamyka nas w gettach na obszarze mniejszym niż 13% naszej historycznej ojczyzny, musimy być zjednoczeni.

Czy mógłbyś opowiedzieć nam trochę więcej o ruchu pracowniczym i związkowym w Palestynie?

Korzenie palestyńskiego ruchu związkowego sięgają wczesnych lat 20. i aż do Nakby w 1948 r. rósł on w siłę. Podczas „Wielkiej Rewolty" w 1936 r. palestyńska klasa robotnicza przeprowadziła sześciomiesięczny strajk generalny, jeden z najdłuższych w historii ruchu pracowniczego. Po tym, jak Izrael wygnał większość palestyńskich pracowników i pracownic z ich ojczyzny, palestyńskie związki zawodowe zostały odbudowane na uchodźstwie.

Dzisiaj istnieją cztery konfederacje związkowe w Palestynie. Większość z nich jest bezpośrednio powiązana z partiami politycznymi lub ruchami religijnymi. Przez dziesięciolecia straciły one kontakt z klasą pracującą, straciły z oczu potrzeby pracowników i pracownic oraz podporządkowały działalność związkową interesom partyjnym. Z tych powodów główną walką jaką toczą Nowe Związki jest odbudowanie zaufania robotników i robotnic do związków zawodowych i pokazanie, że mogą istnieć postępowe, zaangażowane i oddolne organizacje związkowe działające na rzecz interesów pracowniczych.

Jakie są główne problem społeczne i gospodarcze, z którymi boryka się palestyńska klasa pracująca?

Przede wszystkim brakuje oficjalnej płacy minimalnej na godnym poziomie. Z powodu presji ze strony Izraela, który podporządkował gospodarkę palestyńską swojej, płaca minimalna wynosi tu 1400 szekli miesięcznie, podczas gdy w Izraelu – 5 tys. szekli, a koszty życia są porównywalne.

Problemem jest też brak, czy też ograniczony zasięg prawa pracy i sądowej ochrony praw pracowniczych oraz praca na czarno. Większość palestyńskich pracowników i pracownic nie otrzymuje płacy w wysokości równej płacy minimalnej ani nie jest objęta ubezpieczeniami społecznymi. W efekcie są oni i one narażeni na wszelkie typy nadużyć, wyzysku i zagrożeń w pracy.

W jaki sposób izraelska okupacja wpływa na sytuację pracowniczą i działalność związkową?

Okupacja jest głównym problemem z jakim musimy się mierzyć. Nawet Bank Światowy przyznaje, że gdyby nie ograniczenia wynikające z izraelskiej okupacji, gospodarka Palestyny miałaby się przynajmniej czterokrotnie lepiej. Władze izraelskie konfiskują ziemie uprawne palestyńskich rolników i przesiedlają dziesiątki osób każdego tygodnia. Całe społeczności są niszczone a ich mieszkańców i mieszkanki zamienia się w uchodźców i uchodźczynie, którzy i które nie są w stanie utrzymać swoich rodzin. W tym samym czasie, Izrael buduje coraz więcej nielegalnych osiedli na naszej ziemi. Mur apartheidu, punkty kontrolne i ciągła presja wojskowa sprawiają, że rozwój gospodarczy Palestyny staje się niemożliwy. Sporo firm się zamyka ponieważ nie jest w stanie ani produkować, ani sprzedawać czy eksportować towarów. Wielu pracowników i pracownic nie ma innego wyjścia niż podejmowanie pracy w izraelskich osiedlach.

Izrael wykorzystuje brak regulacji odnośnie praw pracowniczych w Palestynie. Przykładowo, ok. 140 tys. Palestyńczyków i Palestynek codziennie podejmuje pracę po drugiej stronie Zielonej Linii. Większość z nich nie jest chroniona przez żadne prawo czy żadną organizację. Nawet gdy w fabryce, w której pracują działa izraelski związek zawodowy to nie zezwoli im on na przyłączenie się. Ich pensje są bardzo niskie, często wynoszą raptem 500-600 szekli miesięcznie. Wyzysk i dyskryminacja palestyńskich pracowników i pracownic są ewidentne!

Co my w Europie możemy zrobić aby wesprzeć was i waszą walkę?

Przede wszystkim ważna jest presja na Izrael aby zakończył politykę okupacji, kolonizacji i apartheidu oraz aby przestał łamać prawa pracownicze. Dlatego tak ważne jest, żeby związki zawodowe z całego świata włączyły się w kampanię BDS (kampania na rzez bojkotu izraelskich firm i instytucji państwowych, wycofania inwestycji z tego kraju oraz objęcia go sankcjami, wzorowana na ruchu bojkotu RPA w okresie apartheidu. Strona internetowa: www.bdsmovement.net – przyp. JGR) – tylko gdy Izrael zostanie pozbawiony możliwości czerpania zysków z okupacji, jego reżim apartheidu stanie się nie do utrzymania. Związki zawodowe pokazały wielokrotnie w swojej historii, zwłaszcza podczas walki z apartheidem w RPA, że mogą być potężną siłą prowadzącą do osiągnięcia sprawiedliwości. Wzywamy światową klasę robotniczą do połączenia sił i pociągnięcia do odpowiedzialności tych rządów, instytucji i firm, które czerpią zyski z łamania naszych praw.

Na bardziej przyziemnym poziomie potrzebujemy także pomocy w takich formach jak wspólne szkolenia, wymiana doświadczeń i strategii działania. Potrzebujemy wsparcia, tak finansowego, jak i organizacyjnego, aby rosnąć w siłę. ●

PUBLICYSTYKA

Jak ci się nie podoba, to zmień pracę

Tekst przygotowany przez kolektyw Angry Workers (Wściekli Pracownicy_e) z Wielkiej Brytanii, tworzony przez osoby zatrudnione w centrach logistycznych i magazynach w londyńskich dzielnicach Greenford i Park Royal.

Pomimo że warunki naszego życia są różne, to coś łączy ze sobą pracowników na całym świecie. Żeby zdobyć płacę, która umożliwia nabycie środków utrzymania, musimy sprzedawać przedsiębiorcom nasz własny czas i energię. Oni mają pieniądze, budynki, maszyny i surowce, my nie mamy niczego poza naszymi rękami i głowami, które sprzedajemy. Faktycznie nigdy nie pytamy, dlaczego pieniądze i inne rzeczy znajdują się tylko po jednej stronie, a ci, którzy wykonują pracę, mają tyle, co kot napłakał – albo zwyczajnie nie mają niczego. Wszyscy się na to zgadzają i często tłumaczą, że to kwestia szczęścia bądź po prostu pech. „Ojciec założyciel firmy miał genialny pomysł" lub „ci to mieli nosa do giełdy". W większości przypadków pieniądze nie pojawiały się przypadkowo, lecz w wyniku przemocy. Kapitał należący do dzisiejszych firm można powiązać z prywatyzacją majątku państwowego, pracą nieletnich w fabrykach, z handlem opium lub z handlem niewolnikami i ich wyzyskiem na plantacjach. Niezależnie od tego wszystkiego zasadniczy problem polega na tym, że dzięki pozornie uczciwej wymianie pracy za płacę, większość wytworzonego bogactwa przechodzi w ręce biznesu.

Nie ma czegoś takiego jak uczciwa płaca

Kiedy pracujemy na linii montażowej, realizujemy zamówienia lub obsługujemy komputery, nasza płaca nie odpowiada wartości tego, co wytworzyliśmy, nie jest też udziałem w zyskach naszej firmy. Dzieje się tak, nawet jeżeli pracujemy na akord lub dostaniemy premię. Firma za płacę nabywa nasz czas, naszą siłę i zdolność do pracy. Płaca ma jednak wystarczyć tylko na nasze utrzymanie: pożywienie, czynsz, przybory szkolne dla dzieci itd. Ma ona utrzymać nas przy życiu, tak abyśmy ponownie wrócili do pracy. Płace czasami się podnoszą, szczególnie kiedy brakuje pracowników lub osób o określonych kwalifikacjach. Wzrastają też dzięki walkom pracowniczym. Firmy jednak z zasady dążą do maksymalnego obniżenia płac. Pracując w nadgodzinach, przez pewien czas może uda nam się zarobić więcej, lecz ogólnie rzecz ujmując, w dłuższej perspektywie za 50 godzin pracy tygodniowo zaczniemy zarabiać tyle, ile wcześniej za 40 godzin. Firma postara się obniżyć płacę tak, aby pokrywała ona jedynie podstawowe koszty życia – niezależnie czy pracujemy 8, czy 12 godzin dziennie.

Wyzysk to norma

Każda firma wyzyskuje. Dlaczego? Ponieważ wypłaca nam nie tyle, ile realnie wypracujemy przez cały dzień naszej pracy, a tylko część tej kwoty. W ten sposób reszta trafia do rąk naszego szefa. Jak to się dzieje? Płaca pokrywa koszty utrzymania, np. 100 zł dziennie. Kierownictwo zmusza nas do pracy np. przy produkcji samochodów. Podczas kilku godzin, powiedzmy 3, wytwarzamy produkt warty 100 zł, który odpowiada pensji. Reszta dnia roboczego pozostaje nieopłacona, czyli w kolejnych godzinach pracujemy de facto za darmo. To, co zostanie po opłaceniu pracowników, surowców i maszyn, stanowi zysk firmy. Jest ona więc zainteresowana wydłużeniem nieopłaconej części dnia roboczego. Może to zrobić w dwojaki sposób.

Najłatwiej wydłużyć nieopłacone godziny, zmuszając nas do dłuższej pracy. W XIX wieku dwunasto-, czternastogodzinny dzień roboczy stanowił normę. Było to tak powszechne, że robotnicy umierali zbyt wcześnie, a armia nie mogła znaleźć wystarczającej ilości rekrutów. Co ważniejsze, sami pracownicy mieli tego dosyć i zaczęli walczyć o skrócenie pracy. W ten sposób ograniczyli długość dnia roboczego, niestety dwunastogodzinne zmiany ponownie stały się w pewnych branżach normą (budownictwo, przetwórstwo mięsne, logistyka, gastronomia itd.).

Lepszym sposobem wydłużania pracy nieopłaconej jest zwiększanie wydajności pracy np. poprzez wprowadzenie większej liczby maszyn. Zwiększenie liczby maszyn obniża koszty naszego utrzymania, możemy wytwarzać więcej samochodów lub pożywienia. Zamiast 3 godzin pracy wystarczą 2 godziny, aby pokryć koszty utrzymania pracowników. Dzięki temu firma może przejąć produkty wytworzone w czasie 6, a nie 5 godzin pracy. Sytuacja ta jednak wywołuje trzy podstawowe konsekwencje:

- firma musi wydać więcej na maszyny niż na pracowników, co ostatecznie ogranicza zysk;
- firma spróbuje ograniczyć zatrudnienie, ponieważ nastąpi wzrost wydajności;
- to doprowadzi do bezrobocia powodującego obniżenie płac, za które będzie można nabyć jedynie podstawowe środki utrzymania.

Zysk osiągany dzięki nieopłaconej pracy jest zwykle ponownie inwestowany. Przedsiębiorcy przeznaczają zarobione na sprzedaży samochodów pieniądze na nowe surowce, ponowne opłacenie czynszu i płac. Tym razem pracownicy otrzymują płace dzięki własnej nieopłaconej pracy wykonanej tydzień, miesiąc albo rok wcześniej. Nie ma w tym nic uczciwego. Jesteśmy opłacani tym, co sami wytworzyliśmy. Problem staje się jeszcze poważniejszy, jeżeli spojrzymy na całość społeczeństwa. Wykonana przez nas praca nie tylko opłaca nasze pensje, lecz cały majątek firmy (budynki, surowce, maszyny). To wszystko jest wytworzone przez pracowników. Mamy tu do czynienia z cyklem wyzysku:

- musimy dla nich pracować, ponieważ nic nie mamy;
- nic nie mamy, ponieważ płace wystarczają jedynie na pożywienie, wynajem mieszkania itd.;
- wszystkie rzeczy niezbędne do produkcji (maszyny, budynki itd.) kontrolują przedsiębiorcy, lecz zostały one wytworzone przez pracowników.

Ponieważ oni posiadają produkty, które my sami wytworzyliśmy, od chwili, kiedy przekraczamy bramy „ich" zakładów, mogą nam mówić, co mamy robić. Mogą nas też zwalniać. Jeżeli próbujemy odebrać to, co powinno być nasze, czyli jeżeli kwestionujemy ich prawo własności, wówczas proszą o pomoc policję i sądy. To nasza praca buduje ich siłę.

Mówi się, że „bogaci są coraz bogatsi, a biedni coraz biedniejsi". Nie ma to wiele wspólnego z korupcją czy z chciwymi politykami, lecz wynika z prostego faktu, że jesteśmy zmuszeni do pracy za płacę.

Chciwi przedsiębiorcy?

Czy sytuacja ta wynika z chciwości przedsiębiorców? Czy chodzi o ich uzależnienie od luksusu i władzy? Z pewnością przejawiają oni słabość do swoich pałaców i limuzyn, lecz jako zarządzający firmami nie mają wielkiego wyboru. Muszą wzmagać wyzysk swoich pracowników, gdyż konkurują z innymi firmami. Na rynku można przetrwać, tylko osiągając zysk ze sprzedaży towarów. Jak tego dokonać? Firma nie ma dużego wpływu na wysokość cen surowców lub czynszu. Głównymi sposobami obniżania kosztów produkcji sprzedawanego produktu i zwiększania zysku są obniżanie płac i zwiększanie wydajności pracy poprzez wywieranie na nas bezpośredniej presji albo wdrażanie nowej technologii. W ten sposób rynek zmusza każdego przedsiębiorcę, aby wzmagał wyzysk swoich pracowników. Niemniej poza presją rynku występuje również presja ze strony pracowników.

Wściekli pracownicy

Kiedy się spojrzy wstecz, widać, że pracownicy nie są w tej grze jedynie ofiarami. W każdym kraju dochodziło do walk o skrócenie dnia roboczego. Kto chciałby harować 12 godzin dziennie? W związku z tym kierownicy zaczęli zmuszać do cięższej, a nie dłuższej pracy. Wówczas wielu pracowników (np. krawcy, tkacze, kowale) zaczęło w ogóle podważać konieczność istnienia szefa. W końcu sami wiedzieli najlepiej, jak wytwarzać produkty. Złamanie siły pracowników wykwalifikowanych wymagało od właścicieli większych wydatków na maszyny, które umożliwiają zatrudnienie pracowników niewykwalifikowanych (często kobiet, dzieci, imigrantów). Pojedyncze narzędzia lub mały warsztat mogą działać dzięki kilku pracownikom, którzy są w stanie wyobrazić sobie życie bez szefa. Duża fabryka złożona z zespołu maszyn wzmocniła pozycję właścicieli. Ktoś musi zebrać tych wszystkich pracowników i koordynować ich pracę. Jeżeli szef nie ma wystarczającej siły, aby tego dokonać, to zawsze pomoże mu w tym państwo. Państwo (więzienia, domy poprawcze, policja, infrastruktura) rozrosło się wraz z rozwojem dużych firm przemysłowych.

Wyścig na dno

Konkurencja na rynku i wzrost podatków wydawanych na coraz bardziej rozbudowaną strukturę państwa zmuszają przedsiębiorców do zwiększania wydajności. Dokonują tego dzięki wprowadzaniu nowej technologii, która ogranicza siłę pracowników wykwalifikowanych. Pracownicy, którzy walczą o skrócenie pracy i polepszenie standardu życia, zmuszają również przedsiębiorców do zwiększania nakładów na maszyny. Czyż wzrost wydajności wywołany użyciem maszyn nie zwiększa dostępu do tanich towarów? W dłuższej perspektywie sprawy nie wyglądają tak dobrze. Do zwiększania wydatków na maszyny konieczny jest wzrost zysków, a do tego trzeba zwiększać produkcję i ograniczyć zatrudnienie. Oznacza to, że w obecnym systemie, gdzie celem produkcji jest wzrost zysku, a nie zaspokojenie potrzeb społecznych, zwiększenie wydajności ma negatywny wpływ na większość ludzi i na środowisko naturalne.

W celu zwiększenia zysku stosuje się maszyny, które umożliwiają zatrudnienie pracowników niewykwalifikowanych zamiast wykwalifikowanych. Proces ten wzmaga bezrobocie. Bezrobocie wywiera presję na zatrudnionych, przez co akceptują niższe płace i dłuższe godziny pracy.



Zrównoważenie wydatków na maszyny jest możliwe dzięki zwiększeniu produkcji. Pracownicy są podporządkowani linii produkcyjnej i normom. Maszyny nie ułatwiają naszego życia, lecz zwiększają nasz wysiłek. Największy zysk osiąga się wtedy, gdy maszyny pracują całą dobę. Wzrost zysku nie tylko powoduje niszczenie naszego życia poprzez pracę. W takich realiach przyroda jest traktowana jako tani zasób służący realizacji krótkookresowych celów, dlatego jest ona grabiona i zanieczyszczana (plastik w wodzie, chemia w pożywieniu, smog).

Zakłady w krótszym czasie zwiększają produkcję, rynek zalewa większa ilość produktów. Tym samym następuje wzrost konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami i pomiędzy krajami. Przedsiębiorstwa, które nie wytrzymują konkurencji, bankrutują i zwalniają pracowników, co również wzmaga bezrobocie.

Regularnie wybuchają kryzysy nadprodukcji. Kiedy podaż jest wyższa niż popyt, inwestycje nie dają wymaganego zysku. Ludzie tracą pracę lub zamykają swoje małe interesy, co wywołuje biedę na masową skalę. Ludzie głodują nie dlatego, że towarów jest za mało, lecz dlatego, że jest ich za dużo! Widzimy puste domy i góry niesprzedanych produktów, ponieważ pracownicy są zbyt biedni, żeby je nabyć. Widzimy opuszczone fabryki, a przedsiębiorcy nie chcą ich używać, gdyż nie przynoszą zysków. Taki system jest absurdalny – produkcja dla zysku powoduje nadprodukcję, która z kolei powoduje biedę.

Dochodzi do wzrostu napięcia społecznego. Dlaczego biedni muszą być biedni, kiedy wokół widać dosyć bogactwa, a fabryki stoją puste? Biznes i politycy muszą na kogoś zrzucić winę: bezrobotni, samotne matki, migranci, inne narody, obcy. Kryzysy gospodarcze również powodują wzrost napięcia pomiędzy krajami, które starają się przejąć rynki i dostęp do tanich surowców. Często w wyniku kryzysu gospodarczego wybucha wojna. Państwa tworzą popyt dzięki rozwijaniu armii. Bogaci i tak są bezpieczni, ponieważ to biedni walczą na polach bitew. Coraz więcej surowców i ludzkiej pracy przeznacza się na zbrojenia. Wojna przynosi zniszczenie, ale też zyski.

Kryzys jest normalnym stanem gospodarki, w której podstawowym celem jest zwiększanie zysku, w której ludzie pracy nie mają wpływu na to co i w jaki sposób produkują. ●

Niniejszy artykuł został opublikowany w 7. numerze magazynu Workers Wild West.

DYSKUSJA PROGRAMOWA

Związki zawodowe, strajk kobiet i kontrola narodzin

Maria Dębińska / Warszawska Komisja Środowiskowa

26 września 2018 r. miałam przyjemność moderować dyskusję, którą zorganizowały warszawskie komisje IP, dotyczącą roli związków zawodowych w toczącej się w Polsce walce o prawa kobiet. Bezpośrednim impulsem do jej zorganizowania była demonstracja z okazji Światowego Dnia Bezpiecznej Aborcji przypadającego 30 września. W dyskusji wzięły udział członkinie warszawskich komisji IP: Olga Gitkiewicz z Komisji Dziennikarek i Dziennikarzy, Ewa Majewska z Komisji Zakładowej IP na Uniwersytecie Warszawskim, Sylwia Pawlak z Komisji Zakładowej IP w Teatrze Powszechnym oraz Katarzyna Rakowska z Warszawskiej Komisji Środowiskowej.

Uczestniczki dyskusji zastanawiały się nad trzema kwestiami: (1) dlaczego prawa reprodukcyjne powinny stanowić obszar działania związków zawodowych, (2) w jaki sposób związki zawodowe mogą się włączyć w walkę o nie oraz (3) jakimi narzędziami dysponują.

Wybór czy przymus?

W pierwszej części rozmawiałyśmy o tym, jak ograniczanie praw reprodukcyjnych kobiet w Polsce wpływa na ich sytuację na rynku pracy.

Katarzyna Rakowska opowiadała o swoich doświadczeniach wyniesionych z działalności w IP: „Znamy osoby zatrudnione na umowę o pracę, które poroniły w pracy ze względu na zbyt ciężkie warunki pracy; znamy osoby zatrudnione na umowę o pracę, które nie mogły wrócić do pracy, były bardzo niechciane w pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego; znamy osoby na umowach cywilnoprawnych, które nie miały odprowadzanej składki chorobowej, więc nie miały prawa do zasiłku macierzyńskiego; mamy osoby na umowach cywilnoprawnych, które czytając nasze poradniki i broszury, odprowadzały od każdej umowy-zlecenia składkę chorobową, a okazało się, że zasiłek macierzyński przysługuje tylko od jednej umowy. Więc jeśli tych umów jest 10, każda po 300–400 PLN, to zasiłek jest liczony tylko od jednej umowy".

Olga Gitkiewicz opisała sytuację wielu kobiet pracujących w jej zawodzie, w którym większość osób pracuje na podstawie umów-zleceń albo umów o dzieło, co sprawia, że są pozbawione wielu form wsparcia ze strony państwa. Zwłaszcza zdobycie miejsca w przedszkolu albo żłobku jest dla nich bardzo trudne, ponieważ osoby na takich umowach otrzymują mniej punktów w trakcie rekrutacji. W rezultacie kobiety są zmuszone wrócić do pracy bardzo szybko po porodzie, gdyż nie przysługuje im urlop macierzyński i jednocześnie nie mogą liczyć na instytucjonalną opiekę nad dziećmi.

Inną ważną kwestią, poruszoną przez Ewę Majewską, były ekonomiczne skutki zakazu aborcji. „Dopóki będziemy mówić o tym jako o wyborze, to przegrywamy. Dla mnie to nie był żaden wybór, ja byłam w takiej sytuacji ekonomicznej, w której urodzenie dziecka nie było możliwe. Ja dużo wcześniej zdecydowałam, że nie będę mieć dzieci, ale w tamtym momencie (gdy decydowałam się na aborcję) to w żadnym wypadku nie był wybór".

Majewska argumentowała, że zakaz aborcji jest poszerzaniem obszaru biedy w naszym społeczeństwie, skazywaniem osób, które już i tak są ubogie, na jeszcze większą nędzę – niezależnie od tego, czy wezmą kredyt i usuną ciążę, czy urodzą i będą obciążone kosztami utrzymania (często kolejnego) dziecka. Dlatego czas przestać patrzeć na aborcję jako na indywidualny wybór i skupić się na ekonomicznych skutkach zakazu aborcji. Podobnie ujęła to Katarzyna Rakowska – dostęp do legalnej, bezpiecznej i bezpłatnej aborcji warunkuje naszą zdolność do pracy, nasze zdrowie psychiczne i fizyczne, rzutuje na nasze losy jako pracownic.

Problemy nie kończą się wraz z ciążą, ale dotyczą również opieki nad dziećmi, tego, czy możemy pracować, bo mamy zapewnioną tę opiekę, albo czy możemy nie pracować, bo chcemy się opiekować dziećmi. Czy musimy w takiej sytuacji polegać na dochodach (na ogół męskich) partnerów? Katarzyna Rakowska podkreśliła, że „kapitalizm nie kończy się na drzwiach zakładu pracy i dotyka wszystkich sfer naszego życia, dotyka także bardzo głęboko sfery seksualności i reprodukcji". Dostęp do bezpiecznej i darmowej aborcji, antykoncepcji, edukacji seksualnej czy opieki nad dziećmi w dużej mierze wpływa na sytuację kobiet na rynku pracy i ich pozycję w relacji z pracodawcą.

Rola związków zawodowych

Co zatem związki zawodowe mogą dla nas zrobić? Jakich form wsparcia oczekujemy od nich?

Ewa Majewska postulowała, aby działania związków w sferze praw kobiet opierały się na solidarności i nie polegały na jednokierunkowym wsparciu dla „słabszych" ofiarowanym z pozycji przywileju. Zdaniem Majewskiej solidarność pozwala na stworzenie relacji, w której uznajemy, że od osób dotkniętych różnymi formami opresji możemy się uczyć strategii walki z nimi.

Sylwia Pawlak opisała inicjatywę komisji IP w Teatrze Powszechnym, gdzie problemem był brak opieki nad dziećmi po godzinie 17, podczas gdy wiele osób pracowało wieczorami. W rezultacie został zorganizowany punkt opieki nad dziećmi i ich rodzice mogą pracować, nie martwiąc się o to, z kim zostawić dzieci.

Katarzyna Rakowska jako sprawdzone działania opisała akcje IP zmierzające do poprawy warunków pracy pod względem molestowania seksualnego oraz przemocy psychicznej i fizycznej, jak również wykorzystywanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na dopłaty do przedszkoli i żłobków. Podkreślała, że zazwyczaj te środki są wykorzystywane na karty sportowe i „wczasy pod gruszą". Rzadko się zdarza, żeby związki zawodowe wykorzystywały je na cele związane ze wsparciem sfery wychowawczo-opiekuńczej.

Ważnym wątkiem dyskusji była praca reprodukcyjna i konieczność jej dowartościowania. Sylwia Pawlak postulowała zmianę sposobu mówienia o pracy domowej: „Często o kobiecie, która opiekuje się dzieckiem, mówi się, że siedzi w domu. Już samo to sformułowanie obniża wartość jej pracy". Ewa Majewska przytoczyła dane dotyczące wartości rynkowej pracy opiekuńczej. Kobiety w Polsce pracują na ogół na dwóch etatach: w domu i w pracy, a wkład pracy domowej w PKB jest co roku obliczany przez GUS i wynosi ok. 30%. Związki zawodowe w walce o prawa pracownicze powinny więc brać to pod uwagę, ponieważ to podwójne obciążenie wpływa na pozycję zawodową kobiet.

W stronę strajku kobiet

Dyskusja o różnych formach związkowego zaangażowania w walkę o prawa kobiet w naturalny sposób prowadziła do pytań o znaczenie „Ogólnopolskiego Strajku Kobiet", Czarnych Protestów i innych masowych mobilizacji na rzecz praw kobiet.

Olga Gitkiewicz przypomniała, że początkowo strajk kobiet był uważany za strajk tylko z nazwy, wiele osób twierdziło, że był to protest dotyczący kwestii obyczajowych, w którym udział brały kobiety z wielkich miast, natomiast nie dotyczył problemów kobiet z klasy pracującej ani praw pracowniczych. Po dwóch latach od czarnych protestów sytuacja jest inna. Konsekwentne nazywanie tych protestów strajkiem rozszerzyło definicję pracy i wprowadziło do debaty publicznej problem pracy reprodukcyjnej. Potwierdziła to Katarzyna Rakowska: nazwanie czegoś strajkiem i nawiązanie do narzędzi, taktyk, strategii tradycyjnie wykorzystywanych przez związki zawodowe sprawia, że opieka i rodzicielstwo zaczynają być postrzegane jako praca. Tegoroczne protesty opiekunek i opiekunów osób z niepełnosprawnościami również zawierały postulat traktowania reprodukcji i opieki jako pracy – i również powinniśmy traktować je jako formę strajku, którą związki muszą wspierać.

Idea strajku wydaje się więc coraz bardziej powszechna i pokazuje determinację kobiet w walce o swoje prawa. Opieka i wychowanie coraz częściej uznawane są za pracę, dzieje się to jednak w ruchach społecznych, a związki zawodowe pozostają trochę na uboczu. Choć w końcu przyłączyły się do strajku kobiet, to widać, że nie odnajdują się w działaniach społecznych poza zakładem pracy. Pytanie zatem, co związki zawodowe mogą zrobić, aby walczyć o prawa osób wykonujących pracę opiekuńczą? Niestety ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych utrudnia strajki w sprawach niedotyczących zakładu pracy, takich jak polityka rządu. Pod tym względem związki zawodowe w Polsce są w dużo trudniejszej sytuacji niż związki zawodowe za granicą. Ewa Majewska przypomniała niedawne demonstracje dotyczące legalizacji aborcji w Argentynie, które zostały wsparte przez strajki organizowane przez związki. Polskie prawo na wiele sposobów utrudnia taka formę zaangażowania, ale wszystkie uczestniczki dyskusji zgodziły się, że prawa kobiet są ściśle związane z prawami reprodukcyjnymi i powinny być obszarem działania związków zawodowych – również poza zakładem pracy.

Katarzyna Rakowska podkreślała, że związki zawodowe nadal mają duże pole działania w sprawach społecznych: „Jako związki zawodowe mamy duży wpływ na dyskurs i dużą siłę przetargową w stosunku do rządu i państwa. My jako IP, związek mały, ale radykalny, już kilkakrotnie zmienialiśmy debatę publiczną. 10 lat temu prowadziliśmy kampanię »praca czasowa – dyskryminacja stała«, która wtedy była uznawana za radykalną. Dziś Gazeta Wyborcza co drugi dzień krytykuje śmieciówki".

Ewa Majewska i Katarzyna Rakowska podkreślały, że udział w demonstracjach jest jednym z podstawowych narzędzi, jakie mamy do dyspozycji w walce o nasze prawa. Katarzyna Rakowska w następujący sposób zachęcała do udziału w demonstracji 30 września, pod hasłem „Aborcja znaczy życie": „Ja zawsze się cieszę, kiedy idziemy gdzieś wspólnie jako związek zawodowy. Pokazujemy w ten sposób, że za naszymi przekonaniami stoi też organizacja. To zawsze zwiększa siłę przekazu. Pokazuje, że to nie są indywidualne poglądy czy indywidualne sprawy, ale realne interesy ekonomiczne, pracownicze i że są organizacje w Polsce, które o te interesy ekonomiczne będą walczyć".

W drugiej części dyskusji panelistki razem z publicznością zastanawiały się, jakie działania możemy podjąć w ramach IP, aby włączyć się w walkę o prawa reprodukcyjne kobiet. Będziemy się starać, aby w kolejnych miesiącach pomysły te zacząć realizować w praktyce. ●

Od redakcji

Prace reprodukcyjne to wszelkie prace wykonywane na rzecz odradzania się pokoleń oraz podtrzymania zdrowia i życia ludzi, tak by społeczeństwa mogły się odtwarzać i funkcjonować zarówno w sferze biologicznej, jak i społeczno-kulturowej. Prace te mogą być wykonywane przez instytucje publiczne i prywatne, ale przede wszystkim przez nas samych – w obrębie gospodarstwa domowego (rodziny). Kojarzymy je często z funkcjami opiekuńczymi, mają one jednak szerszy charakter.

Dyskusja wokół tej kwestii nasiliła się w związku z wprowadzeniem przez rząd PiS programu „500 plus", którego faktycznym celem było osiągnięcie wzrostu liczby urodzeń. Jednakże z perspektywy pracy i związków zawodowych, program ten może być traktowany jako forma płacy czy rekompensaty za pełnienie funkcji opiekuńczych nad dziećmi przez rodziców, w tym głównie kobiety.

Drugą kwestią były próby równoległego zaostrzenia prawa do aborcji, które i tak w Polsce jest jednym z bardziej restrykcyjnych na świecie. W tym kontekście pojawił się szereg głosów krytyki dotychczasowej polityki rządu PiS oraz protesty stawiające sobie za cel obronę tzw. praw reprodukcyjnych kobiet. Przeciwko zaostrzeniu ustawy opowiedziała się także Inicjatywa Pracownicza.

Według Światowej Organizacji Zdrowia prawa reprodukcyjne polegają na uznaniu podstawowego prawa wszystkich par i jednostek do decydowania swobodnie i odpowiedzialnie o liczbie, odstępach czasowych i momencie sprowadzenia na świat dzieci, prawa do informacji, dostępu do środków, które to zapewniają, a także prawa do utrzymania najwyższego standardu zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Jest to prawo do podejmowania decyzji o posiadaniu lub nieposiadaniu dzieci w sposób wolny od dyskryminacji, przymusu i przemocy. Prawa te obejmują przede wszystkim: prawo do edukacji seksualnej; prawo do legalnego i bezpiecznego przerwania ciąży; prawo do stosowania metod i technik antykoncepcji oraz (szerzej) kontroli narodzin; prawo do dostępu do zgodnej ze standardami medycznymi opieki zdrowotnej w dziedzinie prokreacji.

Publikujemy tekst będący sprawozdaniem z dyskusji zorganizowanej w Warszawie przez OZZ Inicjatywa Pracownicza, a dotyczącej praw reprodukcyjnych.



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. Wspieramy działania Lubelskiej Akcji Lokatorskiej, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów i Akcji Lokatorskiej we Wrocławiu. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o krztałcie miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza" chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów.



DODATEK LOKATORSKI – WARSZAWA

Trzeba być bogatym, żeby żyć w mieszkaniu komunalnym – podsumowanie debaty mieszkaniowej Socjalnego Kongresu Kobiet

Mateusz Kowalik / Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy

Wstęp – od redakcji

Wybory na prezydenta stolicy wygrał w pierwszej turze kandydat Platformy Obywatelskiej, Rafał Trzaskowski. Pomimo zaproszenia ani on, ani nikt z jego sztabu nie wziął udziału w zorganizowanej we wrześniu debacie kandydatów i kandydatek na urząd prezydenta stolicy nt. problemów związanych z mieszkalnictwem. To wyraźny sygnał, że obecny prezydent Warszawy nie uznaje problemów mieszkaniowych (jednej z najbardziej palących kwestii społecznych w stolicy) za swój priorytet. Niestety, wynik wyborczy pokazuje także, że kwestie eksmisji, zadłużenia czynszowego, problemów z infrastrukturą zasobu komunalnego i jego ciągłym kurczeniem się okazały się mniej istotne od sporu „PiS kontra Opozycja", który z poziomu parlamentu przeniósł się także do samorządów.

Niemniej jednak jesteśmy przekonani i przekonane, że debatę mieszkaniową należy zrelacjonować i podsumować z dwóch powodów: po pierwsze, dla zapoznania czytelniczek i czytelników Biuletynu IP z tym, jak wygląda aktualna dyskusja o rozwiązaniu problemów mieszkaniowych w dużych miastach, jakie pomysły i koncepcje się w jej ramach pojawiają, a jakie kwestie budzą spory i kontrowersje. Wspierając i współuczestnicząc w ruchu lokatorskim, musimy po prostu znać problemy mieszkaniowe i spory, jakie wokół nich się toczą czy to w organizacjach lokatorskich, czy na poziomie lokalnych sił politycznych. Po drugie, niezależnie od stanowisk poszczególnych partii czy samorządowych ruchów politycznych, ruch lokatorski w miastach takich jak Warszawa i Poznań (ale także Kraków czy Wrocław) jest ruchem, który samodzielnie potrafi wpływać na debatę publiczną, zmuszając głównych graczy sceny politycznej do odnoszenia się do jego stanowisk, krytyk i koncepcji. To ogromna siła zorganizowanego działania zbiorowego, które posiada także wymiar feministyczny – siłą napędową działań organizacji lokatorskich są bowiem bardzo często kobiety, co sprawia, że wspólnie jesteśmy w stanie budować socjalną i klasową perspektywę w kwestiach praw kobiet.

Po jednej stronie sceny lokatorki. Po drugiej kandydaci na prezydenta Warszawy. Na widowni mieszkańcy stolicy. 8 września w Teatrze Powszechnym odbyła się debata „Warszawianki vs kandydaci: o dach nad głową".

Debata wokół problematyki mieszkaniowej z perspektywy kobiet została zorganizowana przez Socjalny Kongres Kobiet (SKK) i Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów im. Jolanty Brzeskiej (WSL). Do udziału w niej zaproszono pięcioro kandydatów. Troje stawiło się osobiście: Justyna Glusman (Koalicja Ruchów Miejskich), Piotr Ikonowicz (Ruch Sprawiedliwości Społecznej) i Jan Śpiewak (Wygra Warszawa). Patryka Jakiego (Prawo i Sprawiedliwość, Zjednoczona Prawica) reprezentował poseł Paweł Lisiecki. Na ostatnim krześle pozostała kartka z nazwiskiem kandydata Platformy Obywatelskiej. Rafał Trzaskowski nie przyjął zaproszenia na debatę.



Debata SKK "Lokatorki vs. kandydaci i kandydatki na urząd prezydenta Warszawy" (wrzesień 2018)

Socjalny Kongres Kobiet stworzył listę dwudziestu postulatów skierowanych do władz samorządowych. Dyskusja toczyła się wokół pięciu najważniejszych. Przedstawiły je warszawskie lokatorki i aktywistka z Poznania. Każda z nich zadała pytanie kandydatom. Skąd debata? Dlaczego tylko o lokatorkach, nie o lokatorach? Jak podają organizatorzy wydarzenia na fejsbuku:

„Mieszkania w Warszawie są skandalicznie drogie. Szczególnie dotkliwie odczuwają to pracujące kobiety. Przeciętny Warszawiak, aby opłacić czynsz, musi dziś pracować 3 razy dłużej niż mieszkaniec Wiednia i więcej niż mieszkańcy niemal wszystkich europejskich stolic. Warszawianki mają jeszcze ciężej – to głównie kobiety wykonują najgorzej opłacane prace. Zarazem ich zawody są często kluczowe dla funkcjonowania miasta. Bez pracy żłobianek, pracownic socjalnych, sekretarek, sprzątaczek w ratuszu czy w prywatnych biurach nie można prowadzić wielkiej polityki i wielkich interesów. Kobiety dodatkowo wykonują darmową pracę związaną z prowadzeniem gospodarstw domowych, częściej biorą zwolnienia, gdy chorują ich dzieci itd. Broniąc się przed wysokimi kosztami utrzymania mieszkań, wyzyskiem w pracy czy przemocą domową zbyt rzadko możemy liczyć na samorządy. Dlatego to my, kobiety, od ponad dekady stoimy na pierwszej linii walk o dach nad głową w Warszawie. Zrzeszone w organizacjach lokatorskich i związkach zawodowych walczymy o niższe czynsze i godne warunki mieszkaniowe. Powszechny dostęp do mieszkań oznacza dla kobiet większą samodzielność i wolność od przymusu pracy ponad siły".

Postulat #1

Rozwinąć budownictwo komunalne jako alternatywę dla komercyjnych mieszkań, a nie tylko formę pomocy.

Od 1995 roku liczba mieszkań komunalnych w Warszawie spadła ze 150 tysięcy do 80 tysięcy. Prognoza Ratusza zakłada, że w kolejnych czterech latach przybędzie ok. 600 mieszkań komunalnych i socjalnych. Henryka Tokarska mieszka na Kamionku w przedwojennej kamienicy, która przez lata zaniedbań znalazła się w fatalnym stanie. Wszyscy lokatorzy boją się prywatyzacji budynku. Lokatorka zapytała kandydatów: jak widzicie rozwój mieszkalnictwa komunalnego? Jak odebrać deweloperom możliwość skupowania gruntów przeznaczonych pod mieszkalnictwo?

Piotr Ikonowicz proponował budować tanie mieszkania komunalne na miejskich gruntach i skłotowanie niezamieszkanych mieszkań – jeśli stoi puste przez rok, to można wprowadzić tam lokatorów. Justyna Glusman chciała zwiększyć ilość nowych mieszkań oddawanych przez miasto do około pięciuset rocznie. Wzorem Londynu, Warszawa powinna zmusić deweloperów do odstępowania części mieszkań w nowych inwestycjach na lokale komunalne. I pustostany – miasto ma ich kilka tysięcy i powinno je uwzględnić w polityce mieszkaniowej. W tej ostatniej kwestii zgodził się z nią Jan Śpiewak. Podbił jednak stawkę tempa budowy nowych mieszkań: pięćdziesiąt tysięcy przez pięć lat, w tym dziesięć tysięcy komunalnych. Ponadto nie będzie sprzedaży gruntów miejskich i kamienic deweloperom. Paweł Lisiecki w imieniu Patryka Jakiego bronił programu MieszkaniePlus: jego zdaniem korzystają na nim samorządy i lokalne budownictwo komunalne. Sprzeciwił się także sprzedaży budynków komunalnych deweloperom w obawie przed ich burzeniem i wysiedlaniem lokatorów.

Postulat #2

Podłączyć wszystkie mieszkania komunalne do centralnego ogrzewania. Oddłużyć lokatorów zmuszonych do ogrzewania się prądem. Uruchomić realne programy wsparcia w drogich zimnych ruderach.

Iwona Tereszczak mieszka przy Placu Szembeka. Zaczyna tak: „Żeby otrzymać lokal komunalny, trzeba być biednym. Natomiast żeby się w nim utrzymać, trzeba być bogatym". Od miasta dostała lokal bez centralnego ogrzewania, bez łazienki. Zrobiła ją na własny koszt. Tak samo z instalacją termy i wydajniejszym ogrzewaniem. Wszystko na prąd. Zimą rachunki przekraczają tysiąc złotych, a dodatek energetyczny od miasta wynosi 15 złotych. Nie-

daleko, przy ulicy Serockiej mieszka Ewa Warzywoda. Emerytka↗ ogranicza zużycie prądu do minimum – zimą siedzi w 13 stopniach. Budynek stał się wylęgarnią gruźlicy. Pani Ewa zapytała kandydatów, jak zamierzają pomóc? Jak naprawić skutki złej polityki mieszkaniowej? Co zrobią, aby zapobiec zadłużeniom? Jak pomogą lokatorom w powrocie do zdrowia?

Wszyscy kandydaci źródła problemów grzewczych upatrywali w oddaniu Społecznego Przedsiębiorstwa Energetyki Cieplnej w prywatne ręce. Zgodzili się też co do remedium – SPEC należy wykupić. Co poza tym? Według Lisieckiego alternatywą dla rekomunalizacji przedsiębiorstwa mogłoby być utworzenie nowej spółki – zajmowałaby się ona doprowadzaniem ciepła do lokali komunalnych. Glusman z pieniędzy za sprzedaż lokali miejskich chciałaby remontować zasoby komunalne, w tym podłączać do sieci cieplnej. Miasto powinno też pomagać lokatorom wychodzić z zadłużenia, a nie tylko przeprowadzać eksmisje. Jan Śpiewak postulował, aby lokatorzy mieszkań ogrzewanych prądem zostali zwolnieni z płacenia czynszu, dopóki nie doprowadzi się do nich c.o. Sprzeciwił się temu Ikonowicz – jego zdaniem czynsz to czynsz i ma swoje zastosowanie.

Postulat #3

Znieść wymuszone i bezprawne długi wynikające z błędów polityki mieszkaniowej.

Dług lokatorski w Warszawie wynosi 700 mln zł. Część tej kwoty to należności z tytułu tzw. karnego czynszu. Dorota Skibińska-Kieczka była winna miastu 1000 zł. Sąd zdecydował o eksmisji, do której nie doszło dzięki zaangażowaniu WSL. Lokatorka straciła jednak umowę najmu, a za bezprawne zajmowanie mieszkania naliczono jej karny czynsz jako odszkodowanie za zajmowanie lokalu bez umowy. Opinię Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów potwierdził Rzecznik Praw Obywatelskich – jest to praktyka niezgodna z prawem. Co na to kandydaci?

Jest zgoda: „Czynsze karne to barbarzyństwo" (Śpiewak), „Dlaczego ludzie mieliby płacić długi, którymi nie powinni być obciążeni" (Lisiecki), „Sytuacja jest nieakceptowalna" (Glusman), „Z punktu widzenia prawa, tego długu nie ma" (Ikonowicz). Jednogłośnie zapowiadali zniesienie bezprawnie naliczonych długów. Paweł Lisiecki i Piotr Ikonowicz postulowali pociągnięcie do odpowiedzialności osób, które doprowadziły do patowej sytuacji tysięcy lokatorów. Glusman ponownie mówiła o remontach i podłączeniu do centralnego ogrzewania – tym razem w kontekście odciążania mieszkańców od nieefektywnego zarządzania mieszkaniami. Jan Śpiewak zwrócił uwagę na młodzież – aby wchodziła w dorosłość bez obciążenia, należy skończyć z dziedziczeniem długów rodziców. Wszyscy kandydaci chcieli zmiany podejścia urzędników do lokatorów. Piotr Ikonowicz: „Jak człowiek ma problem z płaceniem czynszu, to trzeba przysłać pracownika socjalnego, który zapyta, jak można pomóc, a nie kombinować, jak wyrzucić".

Postulat #4

Zmienić kryteria przyznawania mieszkań komunalnych i socjalnych.

Głos zabiera Katarzyna Czarnota z Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów. Nie bez kozery postulat prezentuje gość z Poznania. Trzy lata temu tamtejsze władze zniosły metrażową fikcję, uniezależniając zasadność wniosków o przyznawanie mieszkań komunalnych i socjalnych od powierzchni bieżącego lokum. Kryterium metrażowe było narzędziem kreowania polityki mieszkaniowej, gdyż służyło zaniżaniu zapotrzebowania na lokale. Zniesienie kryterium umożliwiło realną ocenę potrzeb – liczba wniosków z roku na rok wzrosła niemal trzykrotnie. To w Poznaniu, a co z Warszawą? I co z urealnieniem kryterium dochodowego?

Znów zgoda. Diagnoza problemu łączyła kandydatów: kryterium dochodowe i metrażowe to tylko maskowanie podaży mieszkań niewspółmiernej do zapotrzebowania. Rozwiązania? Kandydaci byli powściągliwi wobec całkowitego zniesienia wymogów powierzchniowych. Na pewno trzeba je zrewidować, ale jako że od tego mieszkań nie przybędzie, wszyscy widzą potrzebę budowania. Wysłannik Patryka Jakiego szacował, że po zmianach w kryteriach kolejka do mieszkań wydłuży się kilkukrotnie. Kandydat Ruchu Sprawiedliwości Społecznej mówił o młodym pokoleniu, którego chęć usamodzielnienia się należy brać pod uwagę przy kształtowaniu polityki mieszkaniowej. Ilość potrzebnych lokali wzrasta. Kryterium dochodowe należy więc urealnić. Są ludzie, którzy zarabiają za dużo, żeby dostać lokal socjalny, a za mało, by utrzymać się na wolnym rynku. W ten sam ton uderzała też jedyna kandydatka na urząd prezydenta: koszty utrzymania w stolicy są wyższe niż w reszcie kraju, a podstawa dochodowa taka sama. Proponowała odejście od dzielnicowego przydziału mieszkań i stworzenie ogólnowarszawskiej bazy lokali. Kontrował ją kandydat komitetu Wygra Warszawa: zamiast znosić system dzielnicowy, należy budować mieszkania w każdej części miasta.

Postulat #5

Zatrzymać reprywatyzację i naprawić wywołane przez nią szkody społeczne.

Urszula Żurańska przedstawia się jako jedna z pięćdziesięciu tysięcy lokatorów dotkniętych reprywatyzacją. Publiczność oklaskuje każde z prezentowanych żądań: „Domagamy się weryfikacji wszystkich roszczeń i zatrzymania reprywatyzacji. Domagamy się reparacji i zadośćuczynienia dla pokrzywdzonych mieszkańców. Żądamy rozliczenia kosztów odbudowy i remontów z potencjalnymi spadkobiercami. Domagamy się, by roszczenia nie zatrzymywały remontów budynków i ich przyłączania do sieci ciepłowniczej". Pytanie do kandydatów brzmi: jak planujecie zmierzyć się z reprywatyzacją?

Poruszenie wywołało wystąpienia Pawła Lisieckiego, członka Komisji do spraw reprywatyzacji nieruchomości warszawskich, której przewodniczącym jest nieobecny kandydat Prawa i Sprawiedliwości. Lisiecki opisał działalność komisji („Staramy się doprowadzić do tego, by ludzie dostali odszkodowania i zadośćuczynienia"), lecz publiczność przerwała mu, skandując: „Us-ta-wa" i domagając się rozwiązania kwestii reprywatyzacji na poziomie systemowym. Wywiązała się polemika:

– Gdzie jest ustawa?

– Jeżeli nie przejdzie przez Parlament, to nie będzie.

– Dlaczego nie zrobicie nocnego posiedzenia?

Lisiecki postulował weryfikację decyzji o zwrotach, wypłacanie odszkodowań pokrzywdzonym oraz zakaz zwrotu budynków wraz z lokatorami. Ten sam postulat przytoczył Jan Śpiewak, poszerzył go jednak o pomysł komisji sprawdzającej w Ratuszu. Justyna Glusman skontrowała, że weryfikacja to nie wszystko, bo ta posuwa się w ślimaczym tempie: „Objęła dotychczas pół procenta zreprywatyzowanych nieruchomości. Systemowo nie zmienia to sytuacji miasta". Proponowała więc nowelizację małej ustawy reprywatyzacyjnej – to do niej należy dodać punkt o zakazie zwrotów budynków z mieszkańcami. Piotr Ikonowicz zapowiedział natomiast budowę ruchu oporu, składającego się z dwóch elementów. Po pierwsze, z niesienia pomocy i blokowania wszelkich eksmisji ze zreprywatyzowanych budynków. Po drugie, ze zbierania podpisów pod projektem ustawy o wygaśnięciu roszczeń. „Ani w naturze, ani w pieniądzu. Ani grosza!" – skwitował kandydat Ruchu Sprawiedliwości Społecznej.

***

Lokatorki versus kandydaci. Wiele problemów i zaskakująca zgoda co do środków zaradczych. Tempo budowania nowych mieszkań komunalnych przyspieszyć. SPEC wykupić. Dochodowe i metrażowe kryteria przyznawania mieszkań zrewidować. Bezprawnie naliczone długi znieść. Problemy reprywatyzacyjne rozwiązać mocą ustawy. Zgoda co do głównych postulatów Socjalnego Kongresu Kobiet. I jeszcze to, żeby miasto nie było nadzorcą, który ludzi karze, a przyjazną administracją, pomagającą swoim mieszkańcom.

Troje kandydatów przedstawiło swoje zapatrywania na politykę mieszkaniową osobiście. Patryk Jaki wysłał przedstawiciela. Szkoda, że zabrakło Rafała Trzaskowskiego. Szkoda też, że do debaty nie zaproszono wszystkich kandydatów. A jest ich w sumie dziesięcioro. O to padło spontaniczne pytanie z publiczności. „Zaprosiliśmy głównych kandydatów oraz tych, którzy są najbardziej zaangażowani w sprawy ruchu lokatorskiego" – odpowiedziała moderatorka.

O lokatorskich problemach kobiet usłyszeliśmy z pierwszej ręki: prelegentki doświadczyły wynaturzeń warszawskiej polityki mieszkaniowej na własnej skórze. Jako one same, jako matki. Jedna wspominała: „Panowie nie mają okresu, nie rodzą dzieci". Ze strony kandydatów nie padła żadna propozycja, która byłaby skierowana wyłącznie do kobiet. Czy takie rozwiązania satysfakcjonują Socjalny Kongres Kobiet i warszawianki? ●

DODATEK LOKATORSKI – WARSZAWA

WSL: Walczymy z chorą polityką mieszkaniową

Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów ruszyło do walki z chorymi domami i chorą polityką mieszkaniową. Zespół lekarzy, mykologów i mikrobiologów bada stan zdrowia mieszkańców i stan chorych domów komunalnych bez C.O. To wielka pomyłka, że władze dają uboższym osobom najdroższe urządzenia do ogrzewania. Zmagasz się z podobnym problemem? Grzyb, pleśń, wilgoć i chłód pogarszają Twój stan zdrowia? Zgłoś się do WSL lub swojej lokalnej organizacji lokatorskiej, wyślij zdjęcia, zbierz dokumentację, dołącz do walki.



Obchód lekarski WSL po mieszkaniu na warszawskim Kamionku (Praga Południe)

Antoni Wiesztort, WSL

Najlepsi lokalni specjaliści zdecydowali się wesprzeć kampanię WSL, zaalarmowani dramatycznym położeniem lokatorów w wyniku zaniedbań i sprzeczności polityki mieszkaniowej. Jesienią 2018 r. doktor Michał Sutkowski, prezes Warszawskich Lekarzy Rodzinnych udał się z pierwszą wizytą po miejskich kamienicach pozbawionych kaloryferów i ciepłej wody, w asyście organizatorek WSL. Trujące grzyby na wychłodzonych i wilgotnych ścianach badają przedstawiciele Polskiego Stowarzyszenia Mykologów Budownictwa.

Kampania WSL i ekspertów jest wymierzona w główne źródło wielu chorób lokatorskich: ogromne koszty ogrzewania prądem w lokalach bez C.O. Uważamy, że odpowiedzialność za ten stan leży po stronie ratusza i rządu. Ponad dwie trzecie kamienic zarządzanych przez stołeczną gminę nie ma kaloryferów. W całej Polsce aż 70 procent lokali komunalnych nie posiada C.O., a ich lokatorzy wpychani są w spiralę zadłużenia. Inaczej mówiąc, większość lokali komunalnych nie spełnia swojej podstawowej roli – zapewniania potrzeb mieszkaniowych dla niezamożnych mieszkańców.

Władze samorządowe stale ignorują skutki wysokich kosztów ogrzewania. Tymczasem regulowane przez rząd ceny prądu są względem siły nabywczej niemal najwyższe w Europie. Ustalany przez Ministerstwo Energetyki dodatek energetyczny wynosi średnio 15 zł na miesiąc. To kpina: przecież koszty prądu w lokalach przeznaczonych dla ubogich osób to nawet 1000 zł miesięcznie, rachunki wyrównawcze po zimie sięgają 7000 zł. [Więcej o fikcji tanich mieszkań pisaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu IP].

WSL woła o zniesienie długów i czynszów do czasu zniesienia drastycznych kosztów ogrzewania oraz o realne dodatki energetyczne. Ratusz i rząd nie mogą zapewniać ustawowo rentowności prywatnym koncernom energetycznym, a nas pogrążać w długach i chorobach. Dlatego czas wspólnie postawić się chorej polityce mieszkaniowej. ●

PRZED XI ZJAZDEM

Projekt federacji OZZ IP i MZZP „Zjednoczeni"

Działający w Bełchatowie związek Zjednoczeni organizuje blokady, protesty i pikiety w obronie uciśnionych pracowników branży ochrony czy hotelarskiej, ale rozszerza działalność również na inne grupy zawodowe. Odrzuca żółte związki, nie boi się zdecydowanych działań. Od kilku lat OZZ Inicjatywa Pracownicza intensywnie współpracuje ze Zjednoczonymi, dlatego na najbliższym, jedenastym Zjeździe Delegatów i Delegatek pod obrady przedstawiony zostanie projekt uchwały o powołaniu wspólnej organizacji – federacji – naszych dwóch organizacji związkowych.

Bartosz Józefiak, komisja dziennikarska przy współpracy Agnieszki Mróz z Amazona i Piotra Krzyżaniaka z KK

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zjednoczeni powstał w 2015 roku. Zrzeszał pracowników firmy Elbest – potentata hotelowego i gastronomicznego z siedzibą w Bełchatowie. Nieprzypadkowo. Elbest to spółka córka PGE Polskiej Grupy Energetycznej S.A., państwowego giganta, który zarządza elektrownią w Bełchatowie. Elbest skonsolidował działalność hotelarsko-ochroniarską z grupy PGE.

Zakładowy układ zbiorowy pracy dla Elbestu wynegocjowano w grudniu 2014 r.

– Inne związki zawodowe podpisały protokół do układu zbiorowego. Zgodziły się na obniżkę premii z 15 do 5 procent, obcięcie dodatku stażowego praktycznie do zera, zmniejszenie trzynastej pensji i pochodnych od tego. Część osób ze stażem pracy przekraczającym 30 lat straciła połowę pensji. Niezadowolenie ludzi było ogromne, wyrażano je na spotkaniach z prezesami. To nic nie dało – opowiada Zofia Kędziak, założycielka MZZP Zjednoczeni.

Sytuację pogorszyło wydzielenie nowej odnogi firmy w 2015 roku – spółki Elbest Security, która skupia działalność ochroniarską. Według szefów firmy, część pracowników nie była objęta układem zbiorowym. Nowi–starzy pracownicy musieli podpisywać umowy zlecenia przedłużane z miesiąca na miesiąc. Osoby zatrudnione w dawnym oddziale „Rogowiec II" wykonują te same zadania (dozorców, recepcjonistów, portierów czy wartowników etc.) co pozostali pracownicy spółki, za mniejsze płace.

Pracownicy domagali się zrównania pensji zasadniczej z minimalną krajową. Zależało im także na tym, by ludzie pełniący tę samą funkcję zarabiali tyle samo.

– Hotele są rozprzedawane, ochrona wydzielona do osobnej spółki, zakładowy układ zbiorowy miał zniknąć. Stare związki podpisywały wszystko, jak leci. A my nie mogliśmy się na to zgodzić. Dlatego założyliśmy własny związek zawodowy – tłumaczy Zofia Kędziak.

Komitet założycielski związku liczył 30 osób. Liczba członków szybko urosła do 190 osób. Pierwsze wyzwanie dotyczyło pracowników ochrony.

Trumna dla pracodawcy

Związkowcy ze „Zjednoczonych" podjęli zdecydowaną walkę w obronie praw pracowniczych. Domagali się trzystuzłotowych podwyżek, przywrócenia premii i dodatków oraz podniesienia płacy podstawowej tak, by była dla wszystkich pracowników równa co najmniej wynagrodzeniu minimalnemu. Wynagrodzenie zasadnicze brutto nawet dla wartowników i konwojentów, posiadających licencje na broń i ochraniających obiekty strategiczne, wynosiło jedynie 1390 zł, a realnie najczęściej wynosi ok. 1650 zł. Od tej stawki zasadniczej liczona jest wysokość dodatków za godziny nadliczbowe i innych świadczeń uzależnionych od podstawy zaszeregowania. Dlatego też pracownicy ochrony otrzymywali co miesiąc dopłaty wyrównujące im płace do wynagrodzenia minimalnego.

Od początku Zjednoczeni nie bali się stosować form protestu i sprzeciwu typowych dla bojowych związków zawodowych. W grudniu 2016 roku protestowali przed ówczesną siedzibą Elbestu. Przynieśli trumnę, która miała symbolizować upadek firmy. Walczyli o przywrócenie dodatków stażowych i układu zbiorowego dla wszystkich. Podjęli mediacje z władzami spółek w Bełchatowie, w Warszawie rozmawiali z przedstawicielami PGE. W październiku 2017 roku protestowali przed Ministerstwem Energii. Na próżno, dlatego poszli o krok dalej. Od 6 do 8 grudnia 2017 roku blokowali drogę dojazdową do kopalni i elektrowni.

W dwóch miejscach przez drogę żółwim tempem przechodziło około 50 osób. Tworzyły się kilkukilometrowe korki, a kilkanaście tysięcy pracowników PGE miało problem z dotarciem do pracy. Z relacji lokalnych mediów wynika jednak, że kierowcy rozumieli powody strajku i popierali postulaty związkowców.

„Blokujemy drogę rano, a nie kiedy ludzie będą wracać z pracy, by problem mieli pracodawcy, nie chcemy zabierać nikomu czasu wolnego. Wyszliśmy na ulicę, bo inne formy protestu nic nie dają" – mówiła Zofia Kędziak w rozmowie z „Dziennikiem Łódzkim".

W tej akcji Zjednoczonych wsparli działacze Inicjatywy Pracowniczej z Warszawy i Poznania.

– Po naszych interwencjach władze Elbest Security musiały podpisać z pracownikami umowy na czas nieokreślony – opowiada Zofia Kędziak.

Bełchatów Ignie do związku

Związek nie poprzestał na walce o prawa pracowników Elbestu. Zajął się także obroną innych grup zawodowych w Bełchatowie.

– Wynajmujemy pomieszczenie w centrum od urzędu miasta, tak jak stowarzyszenia. Nie mamy lokalu w zakładzie pracy, nie chcieliśmy siedzieć w kieszeni pracodawcy – mówi Zofia Kędziak. – Nasza składka wynosi 10 złotych. U nas nie ma bonów na święta i długopisów związkowych. Zajmujemy się jednym – obroną praw pracowniczych.

Po uruchomieniu biura w Bełchatowie, do Zjednoczonych zaczęli zapisywać się przedstawiciele różnych branży: pracownicy niepedagogicznej ze szkół i przedszkoli, pracownicy Miejskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Mieszkaniowej, a także zatrudnieni w prywatnych firmach. Wieść o Zjednoczonych rozeszła się w Bełchatowie pocztą pantoflową. Aktywność związkowców w lokalnych mediach oraz portalach społecznościowych przyciągnęła nowych członków. Dołączyli także pracownicy ochrony, którzy pilnują elektrowni i kopalni w całej Polsce – m.in. w Myczkowcach i Bogatyni. Na koniec września 2018 roku związek liczył ponad 700 osób. Zjednoczeni pomagają m.in. bezpodstawnie zwolnionym lub osobom, którym odebrano urlop. W imieniu niepedagogicznych pracowników przedszkoli i szkół spotykali się z prezydent i wiceprezydentem Bełchatowa. Udało im się wynegocjować podwyżki wynagrodzenia zasadniczego.

Zadań nie brakuje, zwłaszcza że walka w Elbeście nie dobiegła jeszcze do końca.

– Wciąż w „Elbest Hotels" pracuje 20 osób, które do dzisiaj nie zobaczyły dodatku stażowego. Prowadzimy rozmowy z władzami spółki. Rozważamy kolejny głośny protest – zaznacza Zofia Kędziak.

Zjednoczeni nie współpracują z innymi związkami działającymi w Bełchatowie. – Pracują dla dobra pracodawców, nazywamy je „żółtymi związkami". Nie da się z nimi rozmawiać. Za to znajdujemy wspólny język z Inicjatywą Pracowniczą. Widać, że łączą nas metody i cele: pomaganie słabszym, wspieranie pracowników – dodaje szefowa Zjednoczonych.

Współpraca na równych zasadach

Z tych powodów Komisja Krajowa Inicjatywy Pracowniczej proponuje utworzenie federacji ze Zjednoczonymi.

– Chodzi o to, żeby tworzyć szeroki front walki w sprawach pracowniczych – wyjaśnia Piotr Krzyżaniak, odpowiedzialny w KK za przygotowanie projektu uchwały o powołaniu federacji. – Widzimy coraz silniejsze ataki na niezależne związki zawodowe. Chcemy tworzyć federację związków, wspólny front oparty na niehierarchicznych zasadach. W przyszłości być może pozwalałby na zdobycie reprezentatywności w skali krajowej, przynajmniej w niektórych grupach zawodowych. W ten sposób moglibyśmy skuteczniej bronić się przed atakami na mniejsze związki zawodowe. Jednocześnie taka forma współpracy gwarantowałaby niezależność organizacji tworzących federację. Nie satysfakcjonują nas reguły zrzeszania dużych central związkowych. Chcemy stworzyć inną strukturę, która będzie zrzeszać mniejsze związki na lepszych zasadach, gwarantując im autonomię działania. Ze „Zjednoczonymi" łączy nas to, że nie zgadzamy się na bezwarunkowy dialog społeczny. Chcemy być konfederacją walki, zrzeszać te organizacje związkowe, które dbają o interes pracowników, a nie skupiają się na dialogu. Dla nas dialog nie jest celem samym w sobie – dodaje.

Wspólnota celów i metod zbliża Inicjatywę Pracowniczą do Zjednoczonych, a federacja pozwoliłaby na ściślejszą współpracę przy zachowaniu wzajemnej odrębności. Decyzję o ewentualnym powstaniu federacji podejmie zjazd IP, przewidziany na wiosnę 2019 r. ●



PRZED XI ZJAZDEM

Kwestie międzynarodowe



Ignacy Jóźwiak / Grupa robocza ds. międzynarodowych

Podczas nadchodzącego, XI Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza jednym z tematów będzie aktywność naszego związku na polu międzynarodowym. Obecnie Inicjatywa Pracownicza należy do dwóch międzynarodowych organizacji związkowych – działającej od 2004 r. Czerwono-Czarnej Koordynacji (skupiającej związki zawodowe z Europy odwołujące się do idei anarchosyndykalistycznych) oraz powstałej w 2018 r. Międzynarodowej Konfederacji Pracy (*International Confederation of Labour* – ICL, również odwołującej się do idei anarchosyndykalistycznych). Uczestniczymy także w corocznych spotkaniach sieci „Platforma na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego” (*Transnational Social Strike Platform*), która skupia zarówno związki zawodowe, jak i organizacje społeczne (kobiece, lokatorskie, nieformalne grupy pracownicze). Byliśmy również obecni i obecne jako obserwatorzy i obserwatorki na III spotkaniu Międzynarodowej Sieci Solidarności i Walk.

Od ostatniego Zjazdu na poziomie międzynarodowym zamarła aktywność „Czerwono-Czarnej Koordynacji”, a związki ją tworzące albo zaangażowały się w tworzenie i rozwijanie ICL, albo skierowały energię na animowanie Sieci Solidarności i Walk. Jeśli chodzi o pierwszą z tych organizacji, zakończyła ona niedawno proces przygotowania statutu regulującego jej działanie wewnętrzne i nasz kolejny zjazd powinien podjąć decyzje o wdrożeniu w naszym związku zasad wynikających ze statutu ICL. Natomiast jeśli chodzi o drugą organizację, to otrzymaliśmy oficjalne zaproszenie do dołączenia do niej na pełnych prawach, o czym także powinni zdecydować delegaci i delegatki XI Krajowego Zjazdu OZZ IP.

Międzynarodowa Konfederacja Pracy – decyzje związane z przyjęciem statutu organizacji

Międzynarodowa Konfederacja Pracy (ang. *International Confederation of Labour*, ICL) została powołana podczas kongresu założycielskiego w Parmie we Włoszech w maju 2018 roku. Jednak już wcześniej odbyły się spotkania robocze „Międzynarodówki” zrzesza związki zawodowe z Polski (IP), Niemiec (FAU), Hiszpanii (CNT), Włoch (USI), Grecji (ESE, Rocinante), Brazylii (FOB), Argentyny (FORA), USA i Kanady (IWW).

We wstępie do przyjętego na Kongresie w Parmie Statutu czytamy między innymi o bilansie globalnej gospodarki kapitalistycznej, która doprowadziła całą planetę na skraj przepaści. Widmo tej katastrofy sprawia, że zorganizowany ruch pracowniczy powinien działać inaczej niż np. sto lat temu. Wtedy nadzieje na lepszy świat można było wiązać ze zwiększaniem produkcji i konsumpcji. Dzisiaj obserwujemy, że w ich wyniku podstawowe potrzeby człowieka, takie jak czyste powietrze i dostęp do wody pitnej, stały się przywilejem niedostępnym dla milionów pracowników i pracownic na całym świecie. Codziennością stały się wojny (w tym walka o surowce), głód, zasieki na granicach oraz agresywny nacjonalizm. Warunki te wołają o radykalne zmiany i sprawiają, że rewolucyjne i internacjonalistyczne hasła, na których powstał zorganizowany ruch pracowniczy, są wciąż aktualne. Rewolucyjność oznacza tu dążenie do radykalnych zmian społecznych, zaś internacjonalizm to postulat sojuszy pomiędzy pracownicami i pracownikami ponad granicami państw.

ICL wychodzi również z założenia, że budowa oddolnego ruchu rewolucyjnego nie może ograniczać się do strefy produkcji, czy ogólnie do zakładów pracy. Wśród wielu rodzajów działań społecznych szczególną sympatię „Międzynarodówki” budzą: ruch spółdzielczy, antyfaszystowski, wspieranie imigrantów i uchodźców, walka z patriarchatem, a także wzajemna edukacja i dzielenie się wiedzą.

Idee te mają w założeniu przekładać się na określone strategie i działania podejmowane na poziomie międzynarodowym oraz promowanie modelu codziennej aktywności na poziomie poszczególnych związków. Międzynarodówka odwołuje się do tradycji anarchosyndykalizmu i rewolucyjnego syndykalizmu, przy uwzględnieniu historycznych i kulturowych uwarunkowań w poszczególnych krajach i regionach. Kluczowe na tym polu (zwłaszcza dla krajów o słabej tradycji syndykalistycznej) są następujące zasady: horyzontalna i niehierarchiczna struktura oraz niezależność od pracodawców i państwowych instytucji; internacjonalizm i solidarność ludzi pracy, a także sprzeciw wobec nacjonalizmu i militaryzmu, ochrona środowiska i idea akcji bezpośredniej (działań podejmowanych przez pracowników i pracownice bez pośrednictwa instytucji państwowych – takich jak strajki, demonstracje, pikiety czy akcje bojkotu).

Decyzje o znaczeniu strategicznym i długofalowym podejmowane będą na organizowanych co pięć lat Kongresach. Pomiędzy Kongresami działalność ICL koordynowana będzie przez międzynarodowy Komitet Koordynacyjny (*Liaison Committee*) w którego skład wchodzą reprezentanci i reprezentantki wszystkich organizacji członkowskich (poszczególne osoby będą delegowane przez swoje związki). Oficjalną reprezentacją jest Sekretariat tworzony co dwa lata przez jedną z organizacji (obecnie funkcję tę sprawuje hiszpańska CNT, po niej zostanie przejęta przez niemiecki FAU, a następnie włoską USI).

Sekretariat i Komitet Koordynacyjny odpowiadają również za finanse. Jedynym źródłem przychodów ICL będą składki członkowskie, dla których ustalono trzy progi (w zależności od sytuacji finansowej danego związku oraz zarobków i siły nabywczej w kraju) w wysokości 2, 5 i 10 eurocentów od osoby miesięcznie. Najniższa stawka została zarezerwowana dla krajów pozaeuropejskich, zaś IP została zobowiązana do opłacania składki 5 eurocentów (ok. 21 groszy od osoby miesięcznie przy obecnym kursie Euro).

W myśl przyjętych ustaleń, w razie podjęcia pracy za granicą, osoby należące do poszczególnych związków zawodowych objęte są w tych krajach wsparciem takim samym, jak przysługujące członkom i członkiniom organizacji należącej do ICL w danym kraju. Podczas Kongresu Założycielskiego za główne obszary działań uznano szkolenia, integrację pracowników i pracownic poszczególnych branż oraz rozszerzenie międzynarodowej bazy członkowskiej.

Międzynarodowa Związkowa Sieć Solidarności i Walk – decyzja ws. przystąpienia

W styczniu br. delegacja OZZ IP składająca się z przedstawicieli Komisji Krajowej oraz Komisji Międzyzakładowej w Volkswagenie wzięła udział w III spotkaniu Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walk. Do udziału w spotkaniu zaprosiły nas: hiszpański związek Powszechna Konfederacja Pracy (CGT) oraz francuska federacja związkowa „Solidarni” (*Solidaires*) – z obiema tymi organizacjami Inicjatywa Pracownicza utrzymuje kontakty od lat i wielokrotnie wspieraliśmy i wspierałyśmy wzajemnie swoje działania. Szczegółowy raport ze spotkania został opublikowany w 48. numerze biuletynu Inicjatywy Pracowniczej (dostępnym na stronie internetowej OZZ IP w dziale „Publikacje”). Ze względu na fakt, że Inicjatywa Pracownicza otrzymała propozycję formalnego dołączenia do Sieci, poniżej przedstawiamy krótką historię tej organizacji oraz jej podstawowe założenia – liczmy, że pomoże to komisjom IP w podjęciu decyzji o tym, czy warto do tej organizacji przystąpić.

Sieć powstała w 2013 r. z inicjatywy trzech organizacji związkowych: hiszpańskiego CGT, francuskiego Solidaires oraz brazylijskiego CSP-Conlutas (Centrala Związkowa i Ludowa „Koordynacja Walk” – zrzeszający ok. 170 tys. osób związek powstały jako lewicowa odpowiedź na podporządkowanie ruchu związkowego rządzącej Brazylią w latach 2003–2011 Partii Pracowników). Z założenia, Sieć ma zrzeszać związki zawodowe z całego świata, wywodzące się z różnych nurtów ideowych, które łączy: (1) krytyczny stosunek do kapitalizmu, (2) chęć budowania alternatywy dla central związkowych, które zajmują ugodową postawę wobec polityk władz państwowych i żądań kapitału, (3) nacisk na oddolne organizowanie pracowników i pracownic, (4) „wychodzenie” z działalnością poza zakłady pracy i podejmowanie tematów ogólnospołecznych, które wpływają na sytuację klasy pracującej (np. prawa kobiet lub mieszkalnictwo). Jak wskazuje nazwa organizacji, podstawą jej działania jest wzajemna solidarność i wspieranie walk, które na co dzień toczą organizację ją tworzące.

W sieci uczestniczą zarówno organizacje wywodzące się z tradycji anarchosyndykalistcznej (hiszpańskie CGT i Solidaridad Obrera, francuskie CNT-f i CNT-SO, włoskie USI), jak i związki wywodzące się z ruchów autonomii robotniczej czy niezależnego ruchu socjalistycznego (włoskie SI COBAS, brazylijskie CSP-Conlutas, kolumbijski SINALTRAINAL). Działają w niej także organizacje nieokreślające się „politycznie”, które powstały jako przeciwwaga dla głównych, ugodowych central związkowych w poszczególnych krajach (palestyńska Powszechna Federacja Niezależnych Związków GFIU, Walka Robotnicza – *Batay Ouvriye* z Haiti, CGT-B z Burkina Faso) i bojowe organizacje branżowe (pocztowcy z Kanady, pracownicy transportu i uczelni z Włoch, personel administracji publicznej z Algierii). Obecnie w pracach Sieci uczestniczy kilkadziesiąt organizacji z 24 państw (z Europy, Afryki, obu Ameryk i Azji).

Organizacja działa poprzez spotkania organizowane raz na 3–4 lata, podczas których organizowane są spotkania branżowe oraz dyskusje na tematy ogólnospołeczne (antyzwiązkowe represje, prawa kobiet, samorządność pracownicza i in.). Na podstawie dyskusji ustalane są następnie wspólne mobilizacje (np. 8 marca) i przyjmowane rezolucje i stanowiska. Współpraca ta ma więc charakter dość luźny, ale ze względu na rozmiary i zasięg Sieci pozwala na dużo szersze rozwijanie współpracy na poziomie branżowym niż miało to miejsce do tej pory (szczególnie jeśli chodzi o przemysł, edukację i usługi publiczne). ●

Międzynarodowa Konfederacja Pracy: www.icl-cit.org
Sieć Solidarności i Walk: www.laboursolidarity.org

PORADY PRAWNE

O co pytać pracodawcę?

Aby związek zawodowy na poziomie zakładowym mógł działać, czyli reprezentować indywidualne i zbiorowe interesy pracowników wobec pracodawcy, potrzebuje informacji o zatrudnieniu i zarobkach. Zgodnie z dotychczasowym i nowym brzmieniem (obowiązującym od 1 stycznia 2019 r.) art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma obowiązek, na wniosek organizacji, dostarczyć odpowiednich danych. Pozostaje pytanie, jakich danych mamy żądać, kiedy, jak często i co z nimi możemy potem zrobić.

Jarosław Urbański

W niektórych zakładach pracy, o bogatej i trwałej tradycji funkcjonowania związków zawodowych, normą jest, że pracodawca kwartalnie bądź nawet miesięcznie dostarcza odpowiednich danych dotyczących stanu zatrudnienia i zarobków według zestandaryzowanego kwestionariusza – zawsze takiego samego. Jest to o tyle ważne, że zbierając te dane, możemy śledzić, jak zmieniają się zarobki oraz stan zatrudnienia. Wydaje się, że to sprawa banalna, ale mankamentem wielu organizacji zakładowych jest to, że nie posiadają dosłownie żadnych danych, a już szczególnie takich, które mogłyby porównać w czasie np. z sytuacją sprzed pięciu lat. Nierzadko zatem nie wiemy, czy i na ile nastąpiła w danym okresie np. zmiana wynagrodzenia, a często – zwłaszcza w większych zakładach – także formy i wielkość zatrudnienia. Próba posiłkowania się osobistymi przeczuciami i pojedynczymi informacjami zaczerpniętymi od kilku koleżanek i kolegów z pracy bywa zawodna.

Przykład. Na stwierdzenie skierowane do pracodawcy, że zarobki spadają, otrzymujemy informację, że to nieprawda, bo fundusz płac zwiększył się o 10% – z 10 do 11 mln. zł rocznie. Ponieważ wraz ze stażem pracy często pniemy się mozolnie po siatce płac w górę, wzrastają nam różnego typu dodatki do wynagrodzenia itd., możemy odnieść wrażenie, że dane pracodawcy odzwierciedlają rzeczywistość. Tymczasem tak wcale być nie musi. Nasze indywidualne wynagrodzenie często nie przekłada się na sytuację załogi. Może się na przykład okazać, że fundusz płac rzeczywiście wzrósł, jednak nie dzięki wzrostowi stawek wynagrodzenia, ale nadgodzinom. Zarabiamy więcej nie dlatego, że nasze stawki (np. za godzinę pracy) są wyższe, tylko dlatego, że dłużej pracujemy. Niektórym grupom – np. pracownicom biurowym, które w zasadzie nie mają nadgodzin – w tym samym czasie wynagrodzenie mogło nawet spaść. Po drugie, możemy zapytać, jak ma się wzrost funduszu płac do inflacji. W 2018 roku wyniesie ona ok. 2%, w przyszłym nawet 4%. Zatem wzrost płac, nawet gdyby nastąpił, będzie realnie (po uwzględnieniu inflacji) zdecydowanie niższy niż wyżej wspomniane 10% – raptem niecałe 4%.

Potrzebujemy danych, które sami będzie mogli analizować i weryfikować. Dlatego dobrze jest skierować do pracodawcy pytanie (naszym zdaniem przynajmniej dwa razy w roku, np. na 30 czerwca i 31 grudnia) o podstawowe wskaźniki zatrudnienia i wynagrodzenia. Sprawa jest też ważna z tego powodu, że dane te są nam potrzebne nie tylko w związku z dążeniem do poprawy warunków pracy i wzrostu płac, ale są także konieczne, aby np. stwierdzić, czy posiadamy jako związek reprezentatywność na poziomie zakładu pracy; czy mamy prawo, aby pracodawca ustalał z nami określone regulaminy itd. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych od 1 stycznia 2019 r. wprowadza bardzo szeroki wachlarz – potrzebnych z punktu widzenia formalnego – informacji, które pracodawca musi udzielić na wniosek związku zawodowego.

Przedstawiamy tutaj formularz składający się z czterech tabel, który pomoże wam stworzyć własne zapytanie do pracodawcy. Musimy jednak pamiętać, że w każdym zakładzie mamy do czynienia z innymi warunkami, a zatem nie ma w zasadzie jednego wspólnego formularza, przydatnego jednakowo dla wszystkich. Omówmy kolejne tabele:

I. Stan zatrudnienia na dany dzień roku, w rozbiciu na poszczególne kategorie, przede wszystkim na kategorie ustawowe, czyli: 1. osoby zatrudnione na podstawie Kodeksu pracy; 2. osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy cywilnoprawne); 3. inni świadczący pracę bez wynagrodzenia (np. woluntariusze). Dodatkowo rozbiliśmy to na pracowników A. fizycznych i B. umysłowych. Oczywiście w jakimś innym zakładzie może sensowny będzie inny podział, np. na pracowników: A. artystycznych i B. techniczno-administracyjnych. Albo w ogóle tego nie robimy, pytamy jedynie o pracowników ogółem. Może to być też podział nie na kategorie pracowników i pracownic, ale na poszczególne wydziały fabryki. Musimy dopilnować, aby kategorie, które wybierzemy, były jasne tak dla pracodawcy, jak i dla załogi. Najlepiej, gdyby pokrywały się z tymi zawartymi w zakładowym układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy wynagradzania. Dane te są nam potrzebne do np. określenia naszej reprezentatywności, którą w tym przypadku liczmy do 514 osób (1.D + 2.D).

II. W kolejnej tabeli mamy podobne dane, ale dotyczące zatrudnienia pracowników przez okres dłuższy niż 6 miesięcy. Te informacje będą nam potrzebne z powodów formalnych (art. 253 ust. 6 i 7 znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych).

III. Średnia płaca raczej interesuje nas w przeliczeniu na pełen etat, choć można sobie wyobrazić sytuację, że firma narzuca pracownikom niepełnoetatowe zatrudnienie, wówczas oczywiście mamy problem z niskim zarobkami, nawet jeśli stawki są relatywnie wysokie. (Przykładowo: cóż z tego, że mam stawkę 25 zł za godz. brutto, kiedy pracuję tylko na 2/3 etatu; zamiast pełnoetatowych 4200 zł osiągam ok. 2772 zł brutto miesięcznie. Dojazdy do pracy zabierają mi z kolei tyle samo czasu. W Polsce raczej jest to problem marginalny, większym są narzucane nadgodziny). Z przykładowej tabeli III widzimy też, że jeżeli kategoria 2 pracowników zacznie nam stosunkowo wzrastać (póki co w naszym przykładzie to niecałe 2% zatrudnionych), a ich średnie wynagrodzenie będzie niższe, to może oznaczać, iż pracodawca tym sposobem prowadzi do obniżki kosztów pracy, co ostatecznie odbije się na pracownikach z kategorii 1. Z drugiej strony, być może zatrudnieni na umowy cywilnoprawne zajmują stanowiska pracy o zupełnie innym charakterze.

IV. Mamy też tabelę IV, bowiem interesować nas powinno średnie wynagrodzenie bez pewnych składników, np. odpraw z tytułu przejścia na emerytury lub renty i nagród rocznych. Są to „wydarzenia" jednorazowe, których lepiej nie ujmować w średniej, jeżeli chcemy porównywać zmianę płac w czasie. Może trzeba też wykluczyć nadgodziny, bowiem chodzi nam o zarobek w „normalnym" czasie pracy. W niektórych zakładach nadgodzin bywa sporo, w innych prawie wcale ich nie ma. Od specyfiki zakładu będzie zależeć, w jaki sposób zadamy pytanie. Mamy też inne składniki wynagrodzenia, które może powinniśmy wykluczyć z tabeli IV: odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, rekompensaty, nagrody jubileuszowe, nagrody uznaniowe. W obu też tabelach (III i IV) chcemy, aby podano nam wynagrodzenie za dany rok narastająco, czyli nie za czerwiec, ale średnio za 6 miesięcy do czerwca włączenie; nie za grudzień, ale średnio za 12 miesięcy do grudnia włącznie. Choć oczywiście możemy też żądać średnich za dane miesiące.

Jest jeszcze wiele kwestii, o które być może trzeba zapytać pracodawcę – np. ilu pracowników agencyjnych zatrudnia na terenie naszego zakładu pracy. Co prawda podlegają oni innemu pracodawcy, ale niektóre dane – naszym zdaniem – pracodawca użytkownik powinien nam udostępnić.

Z drugiej strony pamiętajmy, że nadmiar danych może się nam do niczego nie przydać, a wręcz zaciemniać obraz sytuacji. Wreszcie, aby porównywać dane w czasie, powinny mieć one w miarę jednakowy charakter – musimy zawsze pytać o to samo. Jeżeli zmienimy radykalnie formularz pytań do pracodawcy, może się okazać, iż pewne dane z różnych okresów przestaną być porównywalne. Oczywiście dane te musimy przechowywać, aby móc po nie później sięgnąć. Inicjatywa Pracownicza stoi też na stanowisku, że dane takie powinny być dla załogi ogólnodostępne. ●

Podstawowe wskaźniki zatrudnienia i płac w firmie ABC – stan na 31 grudnia 2018 roku

I. Stan zatrudnienia na ostatni dzień miesiąca:

Lp	Rodzaj formy zatrudnienia	A. Pracownicy na stanowiskach fizycznych	B. Pracownicy na stanowiskach umysłowych	D. Pracownicy ogółem
1	osoby zatrudnione na podstawie Kodeksu pracy	313	191	504
2	osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy	5	5	10
3	inni świadczący pracę bez wynagrodzenia (np. woluntariusze)	0	0	0

II. Stan zatrudnienia na ostatni dzień miesiąca przez okres co najmniej 6 miesięcy:

Lp	Rodzaj formy zatrudnienia	A. Pracownicy na stanowiskach fizycznych	B. Pracownicy na stanowiskach umysłowych	D. Pracownicy ogółem
1	osoby zatrudnione na podstawie Kodeksu pracy	300	189	489
2	osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy	5	5	10
3	inni świadczący pracę bez wynagrodzenia (np. woluntariusze)	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

III. Średnia płaca brutto w przeliczeniu na pełne etaty (narastająco od początku roku):

Lp	Rodzaj formy zatrudnienia	A. Pracownicy na stanowiskach fizycznych	B. Pracownicy na stanowiskach umysłowych	D. Pracownicy ogółem
1	osoby zatrudnione na podstawie Kodeksu pracy	4590 zł	5670 zł	4950 zł
2	osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy	3590 zł	4670 zł	3950 zł
3	inni świadczący pracę bez wynagrodzenia (np. woluntariusze)	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

IV. Średnia płaca brutto w przeliczeniu na pełne etaty bez odpraw z tytułu przejścia na rentę lub emeryturę i bez nagród (narastająco od początku roku):

Lp	Rodzaj formy zatrudnienia	A. Pracownicy na stanowiskach fizycznych	B. Pracownicy na stanowiskach umysłowych	D. Pracownicy ogółem
1	osoby zatrudnione na podstawie Kodeksu pracy	3560 zł	4710 zł	3930 zł
2	osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy
3	inni świadczący pracę bez wynagrodzenia (np. woluntariusze)	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

PORADY PRAWNE

Nowe rozporządzenie ws. BHP dla operatorów żurawi

Grupa robocza ds. prawa pracy

22 października br. Minister Przedsiębiorczości i Technologii Jadwiga Emilewicz podpisała Rozporządzenie ws. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. 2018 poz. 2147). Jest to niewątpliwie sukces Małopolskiej Komisji Operatorów Żurawi OZZ Inicjatywa Pracownicza, która wspólnie z innymi związkami z branży budowlanej od 2016 r. naciskała na rząd, aby kwestie regulujące BHP zostały ujęte w nowym akcie prawnym. Poprzednie rozporządzenie, wydane w 1954 r., zostało uchylone w marcu 2013 r. Od tego czasu operatorzy pracowali w warunkach, które pod wieloma względami zagrażały ich zdrowiu, a czasem nawet życiu. Szczególnie poważnym problemem był czas pracy (często wynoszący ponad 10 godzin dziennie), brak jednoznacznego obowiązku instalacji wiatromierzy oraz minimalnych i maksymalnych temperatur w kabinach (co skutkowało omdleniami operatorów podczas upałów).

Rozporządzenie obejmuje wszystkie osoby wykonujące prace operatora – bez względu na formę zatrudnienia (umowa o pracę, umowa zlecenie, umowa zlecenie zawarta z osobą prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą, umowa o dzieło). Większość przepisów zacznie obowiązywać od 15 lutego 2019 r.

Przygotowanie do pracy

Zgodnie z §5 Rozporządzenia przed rozpoczęciem pracy obowiązkiem pracodawcy jest zapewnić operatorom, sygnalistom i hakowym do stałego korzystania wszystkie instrukcje wynikające z przepisów BHP, instrukcję bezpieczeństwa prac transportowych i instrukcję ewakuacji z kabiny żurawia (tę ostatnią tylko dla operatora). Instrukcje te muszą być dostępne dla pracowników przez cały czas wykonywania pracy.

Żuraw musi być sprawny i posiadać aktualną decyzję zezwalającą na jego eksploatację wydaną przez Urząd Dozoru Technicznego (§11). Operator przed rozpoczęciem pracy musi zapoznać się z książką dyżurów żurawia (§14). Jeżeli przy pomocy żurawia mają być przemieszczane osoby, to zarówno operator, jak i sygnalista oraz hakowy muszą zapoznać się z tzw. warunkami eksploatacji i potwierdzić zapoznanie się z przepisami poprzez złożenie podpisu na karcie podpisów warunków (§15).

Czas pracy

Zgodnie z §19 Rozporządzenia operatorzy nie mogą pracować dłużej niż 8 godzin na dobę (niezależnie od tego, czy przysługiwałoby za nie dodatkowe wynagrodzenie i niezależnie od treści zawartej umowy czy poleceń kierownika budowy bądź przełożonego). Do czasu pracy wlicza się czas potrzebny na wejście na żuraw i zejście z niego. W praktyce znaczy to, że czas pracy operatora zaczyna się od rozpoczęcia wchodzenia na wieżę żurawia, a kończy się wraz z zejściem z wieży. Rozporządzenie nie precyzuje, w jakie dni tygodnia dopuszczalna jest praca operatora, ile wynosi tygodniowy czas pracy oraz jaka jest stawka wynagrodzenia za pracę w soboty, niedziele i święta – w tym zakresie wszystko zależy od treści umowy, na podstawie której świadczona jest praca.

Pracodawca ma obowiązek dokładnie ewidencjonować czas pracy w książce dyżurów, prowadzonej dla każdego żurawia. Godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy wpisuje do książki operator i potwierdza własnym podpisem.

Temperatury, hałas i warunki pogodowe (§11)

Od 2019 r. niedopuszczalne jest obsługiwanie żurawia, jeżeli temperatura w kabinie żurawia jest niższa niż 18°C albo wyższa niż 28°C. Obsługa żurawia jest również wykluczona, jeżeli poziom hałasu w kabinie przekracza 80 decybeli.

Jeżeli chodzi o wiatr i warunki pogodowe, to zabronione jest:

- obsługiwanie żurawia w warunkach atmosferycznych ograniczających widoczność
- obsługiwanie żurawia o zmroku i w nocy, jeżeli nie zostało zapewnione odpowiednie oświetlenie;
- obsługiwanie żurawia w czasie wyładowań atmosferycznych (burz z piorunami);
- transportowanie ładunków wielowymiarowych, jeżeli prędkość wiatru przekracza w porywach 10 metrów na sekundę;
- transportowanie ładunków innych niż wielkowymiarowe, jeżeli prędkość wiatru przekracza w porywach 15 metrów na sekundę.

UWAGA! Jest możliwe obsługiwanie żurawia, gdy wiatr jest silniejszy niż 10 na 15 metrów na sekundę, ale tylko w sytuacji, gdy producent w instrukcji obsługi maszyny wskaże wyraźnie, że jest możliwe obsługiwanie żurawia przy większych prędkościach wiatru.

Inne czynności zabronione

Poza wyżej opisanymi zasadami pracy, Rozporządzenia zakazuje także:

- wykonywania przez jedną osobę jednocześnie pracy operatora, sygnalisty i hakowego (§6),
- zmieniania ustawień elementów zabezpieczających żurawia i dokonywania przeróbek części składowych żurawia (§ 11 ust. 1 pkt 3 i 4);
- podnoszenia ładunków o masie przekraczającej dopuszczalny udźwig żurawia (§ 11 ust. 1 pkt 10);
- obsługiwania żurawia przy wyłączonych ogranicznikach obciążenia (§ 11 ust. 1 pkt 11);
- obsługiwania żurawia w przypadku, gdy komunikacja z sygnalistą nie jest możliwa (§ 11 ust. 1 pkt. 12);
- pozostawiania po zakończonej pracy zawieszonych na haku żurawia ładunków, zawiesi i innego osprzętu (§ 11 ust. 1 pkt. 16);
- zrzucania jakichkolwiek przedmiotów z żurawia (§ 11 ust. 1 pkt. 17);
- przeciągania przez żuraw ładunków spoczywających na podłożu (§ 11 ust. 1 pkt. 18);
- podnoszenia i wyrywania przez żuraw ładunków i przedmiotów połączonych trwale z podłożem lub do niego przymarzniętych (§ 11 ust. 1 pkt. 19);
- wykonywania prac naprawczych lub konserwacyjnych (z wyjątkiem smarowania lin) podczas obsługiwania żurawia, gdy włączone jest zasilanie (§ 18).

Książka dyżurów żurawia

Pracodawca ma obowiązek prowadzić książkę dyżurów dla każdego żurawia (§ 14). Książka dyżurów zawiera:

1) imię i nazwisko operatora żurawia,
2) datę oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia obsługi żurawia przez operatora żurawia,
3) informacje o stanie technicznym żurawia i jego urządzeń,
4) informacje dotyczące czynności, przy których operator powstrzymał się od wykonywania pracy żurawiem,
5) informacje o przemieszczaniu osób przy użyciu żurawia,
6) informacje o przemieszczaniu ładunku przy użyciu więcej niż jednego żurawia.

Informacje te są wpisywane przez operatora i potwierdzane jego podpisem.



Widok z kabiny żurawia wieżowego (fot. Małopolska Komisja Operatorów Żurawi OZZ IP)

Wyposażenie żurawia i oświetlenie terenu pracy

Od 15 maja 2019 r. każdy żuraw musi być wyposażony w (§20):

1) urządzenie komunikacyjne umożliwiające operatorowi żurawia łączność z sygnalistą i innymi operatorami;
2) sygnalizator dźwiękowy przeznaczony do ostrzegania przed zagrożeniami związanymi z przemieszczaniem ładunku, słyszalny na terenie, na którym wykonywane są prace związane z wykorzystaniem żurawia;
3) diagram udźwigu;
4) urządzenie umożliwiające odczytanie wartości temperatury w kabinie;
5) urządzenie umożliwiające odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika;
6) środki gaśnicze i środki przeznaczone do udzielania pierwszej pomocy.

W warunkach słabej widoczności na terenie pracy żurawia muszą zostać umieszczone (§21):

1) oświetlenie rozmieszczone w sposób niepowodujący oślepienia osób obsługujących żurawie;
2) oświetlenie zapewniające właściwą widoczność operatorowi żurawia w każdym punkcie poboru ładunku;
3) światła obrysowe określające położenie skrajnych elementów żurawia.

Od 15 listopada 2019 r. na żurawiach wyższych niż 80 metrów musi być zainstalowana winda lub inne urządzenie ułatwiające wejście na maszynę (§22). Rolę takiego urządzenia może spełniać pomost łączący żuraw z budynkiem, o ile zostanie zainstalowany na wysokości 80 metrów.

Przy wejściu na żuraw musi być umieszczony napis ostrzegawczy „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony" (§24).

Obowiązek odmowy pracy, gdy zagrożone jest życie, zdrowie, środowisko lub łamane są przepisy BHP

Operator, sygnalista i hakowy mają obowiązek odmawiać wykonywania poleceń, które naruszają przepisy rozporządzenia (§11 ust. 2) – w takiej sytuacji muszą oni powiadomić pracodawcę lub osobę kierującą pracownikami na danym terenie o powodach odmowy wykonania polecenia oraz dokonać wpisu w książce dyżurów. Dodatkowo, operator ma obowiązek przerwać pracę, jeżeli jego zdaniem użycie maszyny stwarza niebezpieczeństwo dla życia, zdrowia, mienia lub środowiska (§12) lub jeżeli dostrzeże usterki, brak osłon i zabezpieczeń urządzeń albo niewłaściwe działanie urządzeń (§13). Wtedy także obowiązkiem operatora jest dokonanie odpowiedniego wpisu w książce dyżurów. Jeżeli operator stwierdzi, że istnieją wyżej opisane zagrożenia i nie ma możliwości opuszczenia ładunku, to miejsce bezpośrednio pod nim odgradza się w sposób uniemożliwiający wejście w strefę zagrożenia.

Wznowienie pracy jest możliwe dopiero po zakończeniu napraw oraz gdy operator otrzyma polecenie powrotu do pracy od osoby kierującej pracownikami na danym terenie (§13 ust. 3).

Konsekwencje naruszenia przepisów rozporządzenia

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów zawartych w rozporządzeniu, operatorzy, jak i związki zawodowe mają możliwość zgłaszania tych naruszeń do Państwowej Inspekcji Pracy. Do tej pory, w kwestiach takich jak czas pracy czy minimalna i maksymalna temperatura w kabinach, Inspekcja niewiele mogła zrobić ze względu na brak obowiązujących przepisów regulujących te kwestie. Od wejścia w życie Rozporządzenia to się zmieni. Inspekcja Pracy, jeżeli otrzyma skargę dotyczącą nieprzestrzegania zasad BHP na budowie, będzie zobowiązana do podjęcia interwencji.

Co grozi pracodawcom (i osobom kierującym budowami), jeżeli nie będą przestrzegać Rozporządzenia? Inspekcja Pracy dysponuje następującymi środkami (art. 11 Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy):

- może nakazać pracodawcy usunięcie wykrytych naruszeń w ustalonym terminie;
- może nakazać przerwanie prac i eksploatacji maszyn, gdy stwierdzi zagrożenie zdrowia lub życia;
- może nałożyć na pracodawcę mandat za każde stwierdzone wykroczenie w wysokości do 2 000 zł;
- może skierować do sądu wniosek o ukaranie pracodawcy (jeśli ten odmówił przyjęcia mandatu lub gdy wykroczenia popełniono umyślnie, skutkują one bezpośrednim zagrożeniem dla zdrowia i życia lub rażąco naruszają prawa pracownika) – sąd orzeka wtedy o grzywnie w wysokości od 1 000 do 30 000 zł (art. 281–283 Kodeksu pracy). ●

ZAGRANICA – USA

Współczesna rebelia niewolników – strajk w więzieniach w USA

Sławomir Kmiotek / Poznańska Komisja Międzyzakładowa

Od 21 sierpnia do 9 września 2018 roku trwał Ogólnokrajowy Strajk Pracujących Więźniów. Akcja ta była od początku wspierana przez związek zawodowy IWW (IWW współtworzy m.in. z OZZIP Międzynarodową Konfederację Pracy CIT-ICL).

Praca w więzieniach to branża, która rocznie przynosi miliardy dolarów zysków, a jej beneficjentami są jedne z największych i najbardziej znanych firm. Jest to możliwe za sprawą 13. poprawki do Konstytucji USA, która nigdy nie zakazała tej praktyki, a w rzeczywistości wyraźnie zezwala na jej ciągłe stosowanie wobec każdej osoby skazanej za popełnienie przestępstwa: „Ani niewolnictwo, ani przymusowa praca nie mogą mieć miejsca w Stanach Zjednoczonych ani w żadnym miejscu podlegającym ich jurysdykcji, z wyjątkiem kary za przestępstwo, której strona jest należycie skazana".

W 2016 roku w więzieniach w Stanach Zjednoczonych przebywało 2,29 miliona osób, co stanowi 716 więźniów na 100 000 mieszkańców. Jest to jeden z najwyższych współczynników uwięzienia na świecie – dla porównana w Anglii liczba ta wynosi 144 osadzonych na 100 000 osób. Ogromna większość więźniów w Stanach Zjednoczonych to klasa robotnicza, a nieproporcjonalnie duża ich liczba to Afroamerykanie i Latynosi. W stanach takich jak Wirginia i Oklahoma jeden na piętnastu afroamerykańskich mężczyzn przebywa w więzieniu. Ta sytuacja to nie przypadek – większość więźniów pochodzi bowiem z najbiedniejszych regionów USA. Nie jest też przypadkiem, że amerykańska burżuazja celowo atakowała te grupy, ustanawiając drakońskie prawa w celu wypełnienia więzień. Ta polityka została jeszcze wzmocniona w 1994 r. poprzez wprowadzenie „prawa trzech wyroków" (*three-strikes law*). Zgodnie z tym przepisem osobę, która popełniła przestępstwo, a ma na swoim koncie już dwa wcześniejsze wyroki, skazuje się na karę dożywotniego pozbawienia wolności.

To rozwiązanie sprawiło, że USA były w stanie z łatwością wypełnić swoje więzienia tanią siłą roboczą i utrzymywać je pełne. Tylko w latach 1982–2000 liczba więźniów w Kalifornii wzrosła o 500%. Aby przystosować się do tego wzrostu populacji, stan Kalifornia zbudował 23 nowe więzienia, które kosztowały od 280 do 350 milionów dolarów. Jednak Kalifornia nie jest wcale wyjątkowa, jeśli chodzi o tak radykalny wzrost liczby więzień. Wiele innych stanów zachęca do budowy prywatnych więzień – tego typu placówki „zgromadziły" w Stanach Zjednoczonych w 2006 r. 128 063 osoby, czyli 8,5% ogółu osadzonych w więzieniach stanowych i federalnych. Od 2000 r. liczba więźniów w prywatnych więzieniach wzrosła o 47%, a w stanie Nowy Meksyk aż 40% więźniów jest trzymanych w prywatnych zakładach karnych.

W 1979 roku Kongres Stanów Zjednoczonych, pod wpływem korporacyjnego lobby, uchwalił Program Certyfikacji na Rzecz Poprawy Przemysłu Penitencjarnego, który pozwolił amerykańskim firmom korzystać z pracy więźniów. Wraz z drastycznym wzrostem liczby więźniów w tym okresie wzrosły zyski uczestniczących w procederze firm oraz przychody rządu i jego prywatnych kontrahentów. Federalne Biuro Więziennictwa prowadzi program o nazwie *Federal Penitentiary Industries* (UNICOR), w ramach którego płaci więźniom mniej niż dolara za godzinę. Program wygenerował w 2016 r. sprzedaż w wysokości 500 milionów dolarów, a tylko niewielki procent tych pieniędzy trafił do pracujących więźniów. Program pracy więziennej w samej Kalifornii przyniósł w 2017 roku sprzedaż w wysokości 232 miliony dolarów. Praca więźniów w USA jest znana jako insourcing. Zgodnie z *Tax Credit for Work Opportunity* (WOTC) pracodawcy otrzymują ulgę podatkową w wysokości 2 400 $ za każdego zatrudnionego więźnia – uzasadnia się ją zatrudnianiem „ryzykownych grup docelowych". Więźniowie robią wszystko: od szycia mundurów czy szkolenia psów przewodników dla niewidomych, przez sprzątanie ulic, po gaszenie pożarów czy dosłowne zrywanie bawełny na wciąż działających plantacjach w Luizjanie. Ci, którzy pracują za kratami, nie otrzymują wynagrodzenia albo mają wypłacane bardzo niskie pensje (czasami kilka czy kilkanaście centów za godzinę), pracując pod groźbą przemocy. Niewolnictwo – tylko w ten sposób można opisać tę sytuację.

„Warunki, w jakich znajdują się więźniowie, to stan, w którym są stale narażeni na nadużycia, wyzysk, rasizm i brutalną przemoc. Propaganda strachu działa. Tak robotnicy, jak i aktywiści związkowi podlegają tym samym siłom, które z powodzeniem demonizują i degradują »więźnia« jako jednostkę nieludzką na tle ogółu społeczeństwa. Więźniowie nie są naszymi wrogami. Są sąsiadami, przyjaciółmi i członkami rodziny. To ludzie, którzy kiedyś pracowali w naszych społecznościach, ale ze względu na szereg okoliczności, w tym rasizm, biedę i choroby psychiczne oraz przemoc domową, zostali zamknięci w przepełnionych »ludzkich magazynach«. Amerykańskie więzienia są barbarzyńskie. Ogólnokrajowy Strajk Pracujących Więźniów jest sprawiedliwą odpowiedzią na te straszne warunki" – to słowa jednego ze współorganizatorów strajku ze związku IWW.

Jednym z celów więźniów biorących udział w obecnym sporze jest zwrócenie uwagi opinii publicznej na lawinę zgonów w więzieniach, która w niektórych stanach osiągnęła rozmiary epidemii. W Missisipi tylko przez cztery tygodnie sierpnia 14 więźniów zmarło w celach, były to śmierci z przyczyn nieznanych. Wiele wskazuje na to, że za zgony odpowiedzialne są skandaliczne warunki przetrzymywania osadzonych, takie jak: zagrzybione cele, brak możliwości korzystania z pomocy medycznej i bagatelizowanie chorób psychicznych więźniów.

Drugim celem jest podniesienie poziomu bezpieczeństwa osobistego oraz zaprzestanie podsycania przemocy i podziałów pomiędzy więźniami przez władze poszczególnych zakładów karnych. Sama idea strajku miała za zadanie ponownie skupić uwagę więźniów na wspólnej samoorganizacji i solidarności, odciągając ich od wewnętrznych więziennych wojen. Faktem jest, że efektem strajku było wiele zawieszeń, rozejmów i rozbrojeń wśród dotąd rywalizujących grup.

21 sierpnia więźniowie w całym kraju ponownie zaczęli się mobilizować. Główne taktyki stosowane w strajku to: odmowa pracy, bojkot zakupów w sklepach więziennych, strajki okupacyjne i głodówki. Strajk został podjęty w zakładach penitencjarnych w 17 stanach USA i w Nowej Szkocji w Kanadzie.

Strajkujący kierowani są przez sieć więźniów – działaczy nazywających się *Jailhouse Lawyers Speak* (JLS).

Oprócz żądań związanych z niewyjaśnionymi przypadkami śmierci więźniów strajkujący złożyli 10 postulatów związanych z reformą amerykańskiego systemu penitencjarnego. Jak sami napisali: „Celem nie jest utrzymywanie i wygrywanie negocjacji z urzędnikami, ale wytrwanie przez 19 dni i wbicie tej kwestii na szczyt świadomości politycznej i porządku obrad".

Dziesiąty postulat dotyczy praw wyborczych. Około sześciu milionów byłych i obecnie osadzonych jest w szeregu stanów pozbawionych możliwości udziału w wyborach. To sprawia, że brak im politycznej reprezentacji, nie mają też wpływu na kształt systemu penitencjarnego. Jeśli do tego dodamy fakt rasowego i klasowego pochodzenia większości więźniów, to kolejny raz dobitnie widać, że to bogaci zaprojektowali ten system tak, aby ograniczyć możliwość wypowiedzi i wpływu biednych warstw społeczeństwa.

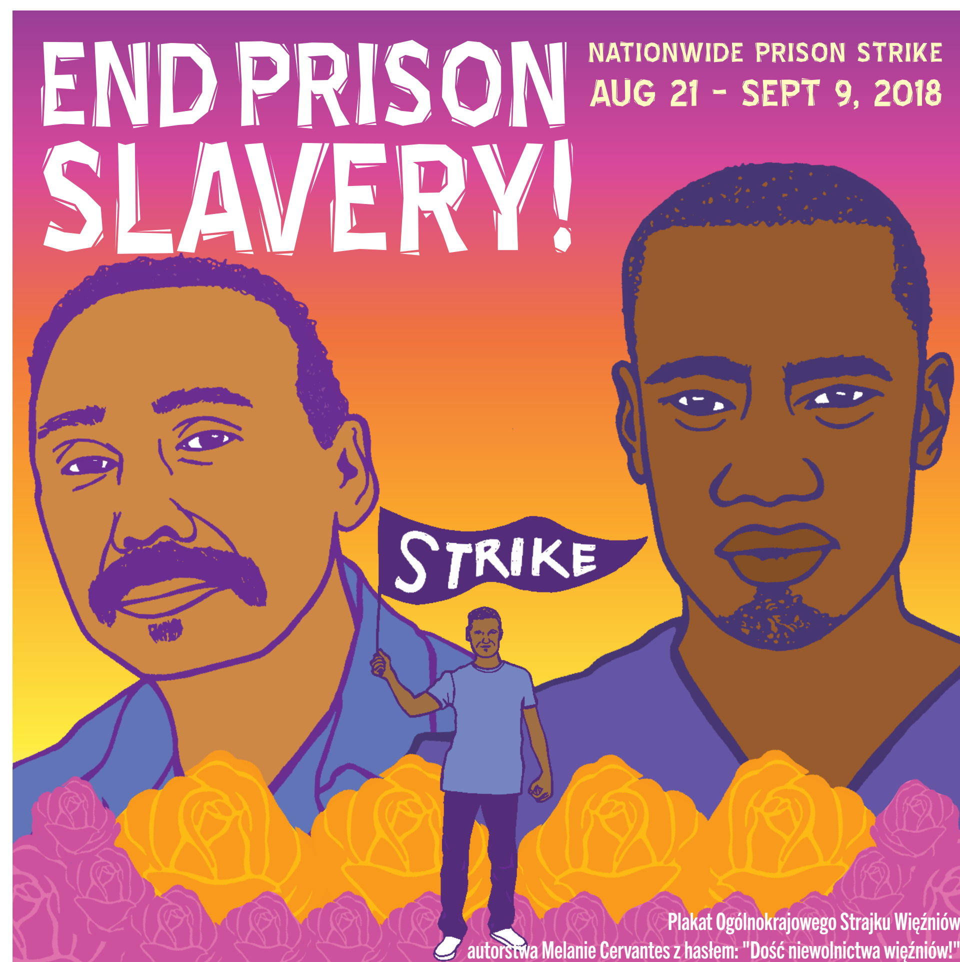
Podobnie jak w przypadku nieodpłatnej pracy domowej, rozpoznanie i identyfikacja słabo lub wcale nieopłacanej pracy jako podstawy współczesnego masowego więzienia przyciągnęło do ruchu abolicyjnego radykalnych związkowców z Przemysłowych Robotników Świata (IWW). Związkowcy, bazując na ponad stuletniej tradycji solidarności z więzionymi członkami swojego związku, opracowali różne metody wspierania więźniów-organizatorów za pośrednictwem Komitetu Organizacyjnego Uwięzionych Robotników (IWOC).

Metody te obejmują wykorzystanie telefonów komórkowych do przekazywania wiadomości od jednego więźnia do drugiego, a także wysyłanie biuletynów informacyjnych, w których neutralne teksty zamieszczone na pierwszych stronach maskują informacje drukowane małymi literami kilka stron później. Te „grypsy" zostały uzupełnione przez publikacje dla więźniów, takie jak „San Francisco Bay View", czy audycje radiowe dostępne dla tych więźniów i więźniarek, którzy nie mają możliwości korzystania z telefonu czy internetu.

Tegoroczny strajk osiągnął swoje strategiczne cele mimo olbrzymiej fali represji, która spadła na jego faktycznych i domniemanych uczestników. Mimo blokady informacyjnej osiągnięto spore zainteresowanie mediów i problem niewolniczej pracy więźniów stał się jednym z ważnych tematów debaty publicznej. Do ruchu wspierającego strajk przyłączyło się ponad 400 organizacji, których zadaniem było nawiązanie współpracy z mediami i przekazanie opinii publicznej informacji o warunkach panujących w więzieniach, postulatach strajkujących oraz przypadkach represji. I to się cały czas dzieje, tak samo jak nie gasną pikiety solidarnościowe na zewnątrz oraz akcje bombardowania telefonami władz więziennych.

Musimy mieć świadomość, że kiedy ruch abolicyjny mówi o zaprzestaniu masowego wtrącania do więzień i zniesieniu więziennego niewolnictwa, tym samym wzywa do natychmiastowej redystrybucji miliardów wydawanych na policję i więzienia na dobre miejsca pracy i programy społeczne, które zajęłyby się korzeniami naszych problemów społecznych, w tym rasizmem, nadużywaniem alkoholu i narkotyków, przemocą w rodzinie, ubóstwem i chorobami psychicznymi. Są to kwestie społeczne, które nigdy nie zostaną rozwiązane przez politykę taką jak „wojna z narkotykami" lub kryminalizacja imigracji.

W sprzyjających warunkach 2 miliony obecnie więzionych to 2 miliony potencjalnych związkowców. ●



Plakat Ogólnokrajowego Strajku Więźniów autorstwa Melanie Cervantes z hasłem: "Dość niewolnictwa więźniów!"

ZAGRANICA – ROSJA

Strona internetowa: profjur.org
Profil na Facebooku: facebook.com/profsoyuz.zhurnalistov

Rosja: niezależny związek zawodowy dziennikarzy i dziennikarek (wywiad)

Publikujemy wywiad z Sergiejem z rosyjskiego Niezależnego Związku Zawodowego Dziennikarzy i Dziennikarek oraz Osób Pracujących w Mediach (Профсоюз журналистов и работников СМИ), przeprowadzony 9 czerwca 2018 w Warszawie.

Rozmawiał: Jakub Grzegorczyk /
Tłumaczenie: Maciej Rolecki

Zacznijmy może od przedstawienia i tego jak powstał związek zawodowy dziennikarzy w Rosji?

Nazywam się Sergiej i mieszkam w St. Petersburgu. Jestem dziennikarzem od wielu lat i należę do lokalnej sekcji Niezależnego Związku Zawodowego Dziennikarzy i Dziennikarek oraz Osób Pracujących w Mediach. W naszym mieście sekcja Związku powstała pół roku temu, natomiast związek na poziomie ogólnokrajowym istnieje od roku.

Zaczęło się od tego, że grupa osób zajmujących się prawami człowieka, w tym dziennikarzy i dziennikarek, została zaatakowana nieopodal granicy z Czeczenią, kiedy przyjechali tam monitorować przestrzeganie praw człowieka i napisać o tym reportaże. Zamaskowany gang pobił ich i spalił im samochód. Ta grupa postanowiła stworzyć związek zawodowy, by chronić prawa dziennikarzy i dziennikarek, czy też – szerzej – pracowników i pracownic branży medialnej. Zorganizowali duże spotkanie, na którym została podjęta decyzja o założeniu organizacji związkowej. Jakieś trzy lub cztery miesiące temu związek został oficjalnie zarejestrowany. W międzyczasie mieliśmy dużą dyskusję wewnętrzną czy w ogóle legalizować naszą organizację czy też może działać jako grupa nieformalna, ale większość uznała, że lepszym rozwiązaniem jest oficjalne zarejestrowanie związku zawodowego.



Demonstracja solidarnościowa СМИ z Alim Feruzem – dziennikarzem pochodzenia uzbeckiego, który w sierpniu 2017 r. został zatrzymany przez rosyjską policję w Moskwie. Groziła mu deportacja. W lutym 2018 r. Feruz został uwolniony i wyjechał do Niemiec.

Szczerze – nie mogę opowiedzieć zbyt wielu interesujących historii, bo nasza grupa nie jest tak aktywna jak sekcja w Moskwie, która jest najliczniejsza. Poza stolicą nasze sekcje działają w trzech, może czterech miastach, poza nimi jest jeszcze trochę pojedynczych osób z całej Rosji.

Z jakimi problemami się stykacie, pracując w mediach w Rosji? Co chcecie zmienić?

To zależy od regionu, miejsca pracy i tego, czy mówimy o mediach niezależnych, czy też proputinowskich mass mediach. My chcemy pomagać wszystkim pracownikom i pracownicom, bo wszyscy dziennikarze i dziennikarki mają problemy w pracy, niezależnie od tego, czy są zatrudniani w wolnych, czy rządowych mediach. Każdy może do nas przyjść, porozmawiać i wspólnie się zastanowić, co można zrobić w jego lub jej sytuacji.

Oczywiście największym problemem jest nieprzestrzeganie praw pracowniczych. To kwestia niezależna od tego, czy pracuje się w mediach prorządowych, czy też liberalnych, niezależnych. Pracujemy za długo, powyżej ośmiu godzin dziennie, i czas ten często nie jest opłacany. Musimy też wyjeżdżać służbowo, często za własne pieniądze.

Kolejny problem to presja ze strony państwa i grup paramilitarnych, takich jak te działające w rejonie granicy z Czeczenią. Mało kto się tym interesuje, a prasa rzadko o tym wspomina. Do tej pory nie mieliśmy żadnej organizacji, która mogłaby takie wiadomości upubliczniać, stąd też pomysł na założenie związku: chcieliśmy nagłaśniać problemy dziennikarzy i dziennikarek oraz innych pracowników i pracownic mass mediów.

Nasi koledzy z sekcji w Moskwie stworzyli też komórkę o nazwie „Wiedza", w której starają się edukować młodych dziennikarzy i dziennikarki, otworzyć im głowy. To dopiero pierwszy krok w tę stronę, ale mamy nadzieję, że podziała, nawet jeśli na razie tylko w Moskwie.

Mamy za sobą także pierwsze interwencje. Jedna z historii jest nawet zabawna – nie działaliśmy jeszcze oficjalnie, ale ktoś poprosił nas o pomoc, bo od kilku miesięcy nie wypłacano mu pensji. Zadzwoniliśmy do szefów, przedstawiliśmy się jako „policja związkowa" i powiedzieliśmy, żeby zapłacili swoim pracownikom. To było wszystko, co musieliśmy zrobić, zaległe pensje udało się odzyskać.

Problemem jest to, że osoby, którym pomagamy, czasami nie chcą, by upubliczniać ich sprawy. Osoby te pracują często w mniejszych miastach, gdzie wszyscy się znają. W związku z tym obawiają się późniejszych problemów z pracą, jeśli ktoś usłyszy lub przeczyta, że są w związku zawodowym.

To świetna historia, bo z bardzo podobnymi problemami mierzymy się w Polsce. Nasza wiedza o ruchach związkowych w Rosji jest praktycznie żadna, dlatego chciałem cię zapytać, czy jesteście związkiem tylko dla dziennikarzy, czy może częścią jakiejś centrali? Macie jakieś kontakty międzynarodowe, a może chcecie takie pozyskać? Czy możesz nam opisać sytuację związków zawodowych w Rosji?

Oczywiście. Zastanawialiśmy się, czy powinniśmy pozostać niezależni, czy wstąpić do większej centrali. W Rosji jest chyba tylko jedna większa centrala – Rosyjska Konfederacja Pracy (RKP). Jej członkowie przekonywali nas do dołączenia, dyskutowaliśmy o tym i zdecydowaliśmy się pozostać niezależni. Nie wiem niestety czemu, nie brałem udziału w tych rozmowach. Uważam, że wielkie centrale, takie jak RKP, zrzeszające pracowników fabryk, opieki zdrowotnej, nauczycieli i wszelkich innych branż, są najlepsze. Mamy oczywiście z nimi kontakt. W przeszłości byłem aktywnym członkiem ruchu anarchistycznego i dużo współpracowaliśmy ze związkami zawodowymi. Zaczęło się od współpracy z niezależnym związkiem zawodowym zrzeszającym pracowników branży motoryzacyjnej (MPRA), który następnie zaczął rozwijać struktury w innych sektorach.

To jest w ogóle bardzo ważna kwestia. Zeszłej zimy prokuratura w Sankt Petersburgu chciała zakazać funkcjonowania MPRA, twierdząc, że to organizacja finansowana z zagranicy. Chodziło o to, że MPRA należy do międzynarodowej organizacji związkowej IndustriALL. Na szczęście decyzję prokuratury udało się obalić w sądzie.

Kolejny problem to plany podwyższenia wieku emerytalnego. Za dwa tygodnie w Dumie odbędzie się pierwsze czytanie projektu podwyższającego wiek emerytalny do 65 lat dla mężczyzn (obecnie jest to 60 lat) i 63 lat dla kobiet (obecnie to 55 lat). Prace zaczęły się w czasie Mistrzostw Świata w Piłce Nożnej, bo wprowadzono teraz takie prawo, które zabrania wszelkich protestów na ulicach w związku z Mundialem. Na szczęście ludzie z różnych miast organizują już akcje przeciwko tej zmianie. RKP i MPRA są jednymi z liderów tych protestów. Planujemy im pomóc, a to, co możemy zaoferować, to nasza codzienna praca, czyli opisywanie i nagłaśnianie ich protestów.

A macie jakieś kontakty międzynarodowe?

Mamy osobę w Moskwie, której zadaniem jest utrzymywanie kontaktów międzynarodowych w naszym imieniu. Ja znam trochę brytyjskie związki zawodowe. Gdy pisaliśmy do innych europejskich związków, zawsze pytali, czy jesteśmy oficjalnie istniejącym związkiem i również z tego powodu podjęliśmy decyzję o rejestracji. Jak dotąd pisaliśmy tylko listy wyrażające solidarność z dziennikarzami zaaresztowanymi w Ukrainie, ale też byli to rosyjscy dziennikarze.

Skontaktuję was z naszą nową komisją dziennikarzy, bo mamy takie same problemy, pewnie dobrze będzie się wam współpracowało. Chciałem cię też zapytać, ponieważ jesteś aktywny nie tylko na polu związkowym, ale także w ruchu anarchistycznym, a naszą rozmowę zaczęliśmy od represji i państwa policyjnego: Czy możesz nam powiedzieć więcej o obecnej sytuacji politycznej w Rosji?

Po pierwsze muszę zaznaczyć, że w naszym związku są nie tylko anarchiści, ale też sporo demokratów czy nawet osób określających się jako apolityczne. Tylko część ma poglądy lewicowe czy anarchistyczne. Mogę ci więc odpowiedzieć na to pytanie jako anarchista i antyfaszysta – w Rosji każda grupa opozycyjna wobec władzy ma oczywiście duże problemy, ale wydaje mi się, że nasz ruch ma największe.

W tej chwili kilkunastu osobom z różnych miast, aktywnych w ruchu anarchistycznym, grożą wyroki nawet do 20 lat więzienia za rzekome „przewodzenie grupie terrorystycznej". Uważam, że te zarzuty są bezpodstawne. To ludzie, którzy organizowali obozy z zajęciami sportowymi takimi jak gra w zbijaka, połączone z dyskusjami o anarchizmie. Mój znajomy z Moskwy powiedział, że rząd kieruje się następująca logiką: w Rosji można grać w zbijaka, można też rozmawiać o anarchizmie, ale jak grasz w zbijaka i rozmawiasz o anarchizmie, to znaczy, że jesteś terrorystą i powinieneś się znaleźć w więzieniu.

Obecnie trwają procesy sądowe tej grupy, ale są zamknięte dla publiczności, więc z sal sądowych przedostaje się niewiele informacji. Naszym zdaniem albo zarzuty są w całości fałszywe i sfabrykowane przez FSB (rosyjskie służby specjalne), albo to, co robili ci ludzie nie było aż takim zagrożeniem dla państwa, jak usiłuje się to nam przedstawić.

Mamy też inne problemy z represjami, ale ten jest najważniejszy i dlatego na nim się skupiłem. Byliśmy przerażeni, kiedy to się zaczęło, niektóre osoby uciekły z kraju, inne siedzą w więzieniach. To bardzo smutne i straszne.

Czy możemy coś zrobić, by wam pomóc?

Tak, mamy taką stronę Rupression.com z informacjami w różnych językach. Potrzebujemy oczywiście pieniędzy, ile się tylko da, ale potrzebujemy także solidarności. Jest tak samo ważna jak pieniądze, bo możemy pokazywać naszym kolegom i koleżankom siedzącym w więzieniach, że osoby z innych państw wiedzą o ich sytuacji i się z nimi solidaryzują. To dla nich bardzo ważne. Potrzebujemy też pomocy w tłumaczeniach, ale szczególnie ważne jest jak najszersze informowanie o tym, co się teraz dzieje w Rosji.

Czy chciałbyś coś dodać na koniec?

Chcę przekazać wszystkim dziennikarkom i dziennikarzom na świecie, że musimy być w kontakcie. Musimy pisać nie tylko o prawach człowieka, ale też o naszych własnych prawach jako grupy zawodowej, musimy bronić tych praw. Nie możemy zapomnieć o nas samych, musimy sobie nawzajem pomagać. To bardzo ważne, by przypominać rządom o naszych problemach, problemach związków zawodowych i nie przestawać walczyć!

Bardzo dziękuję za rozmowę!